

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

ПО ЗАЩИТЕ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

РАБОТНИКОВ

ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Москва 2012 г.

Вопросы защиты социально-трудовых прав граждан в настоящее время являются актуальными и, учитывая, что они в значительной степени затрагивают права и интересы работников учреждений здравоохранения, Центральным комитетом профсоюза работников здравоохранения РФ подготовлен информационный бюллетень на основе представленных судебных решений по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза правовыми инспекторами труда ЦК Профсоюза и иными представителями организаций Профсоюза.

Информационный бюллетень подготовлен для использования в практической деятельности организациями Профсоюза по представительству в судебных органах с целью защиты прав и интересов медицинских работников.

Составитель информационного бюллетеня: правовой инспектор труда ЦК Профсоюза - ведущий специалист отдела правовой и социальной защиты аппарата профсоюза работников здравоохранения РФ **Фаткиева Б.Х.**

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза – зав.отделом правовой и социальной защиты аппарата профсоюза работников здравоохранения РФ **Краснорудская М.В.**

Тираж 100 экз.

СОДЕРЖАНИЕ

Судебные решения по конкретным делам о разрешении трудовых споров, касающихся оплаты труда, надбавок к заработной плате, наложении дисциплинарного взыскания, заключаемых ученических договоров, предоставлении жилого помещения по договору социального найма

1. Оплата труда. МРОТ, районный коэффициент, «северная» надбавка стр. 5-10
2. Оплата труда. Компенсационные выплаты стр. 11-19
3. Наложение дисциплинарного взыскания и взыскание компенсации морального вреда стр. 20-26
4. Признание недействительным ученического договора и взыскание компенсации морального вреда и заключение мирового соглашения стр. 27-28
5. Предоставление жилого помещения по договору стр. 29-33
6. Включение в региональную программу модернизации системы здравоохранения врача клинической лаборатории (с высшим немедицинским образованием), заключение дополнительного соглашения к трудовому договору истицы, взыскание денежных средств за работу в рамках региональной программы стр. 34-38
7. Установление факта принадлежности правоустанавливающего документа стр. 39-42
8. Восстановление на работе и взыскание заработной платы за время вынужденного прогула стр. 43-49
9. Восстановление на работе, взыскание заработка за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда стр. 50-58
10. Взыскание задолженности по заработной плате в виде процентных надбавок за напряженные условия труда, компенсация морального вреда стр. 59-61

11. Взыскание недоначисленной суммы и невыплаченной заработной платы стр. 62-69
12. Взыскание заработной платы и денежной компенсации морального вреда удовлетворено частично стр. 70-76
13. Установление размера должностного оклада менее размера МРОТ, включение в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат об обязанности произвести перерасчет заработной платы с учетом МРОТ..... стр. 77-83

1. Г.Е.А. обратилась в суд с иском к МУ "Печорская ЦРБ" о перерасчете заработной платы, взыскании недоначисленной заработной платы, индексации, процентов в связи с несвоевременной выплатой денежных сумм, компенсации морального вреда, судебных расходов. Истица считает, что работодатель неправомерно производит начисление заработной платы, исходя из сумм должностного оклада, размер которого не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Решениями соответствующих уровней судебных органов ей было отказано в удовлетворении иска.

Определением ВС РФ от 24.06.2011 установлено, что дело подлежит новому рассмотрению дела. Суду следует учесть изложенное и проверить обоснованность довода истца о том, что ее заработная плата без учета районного коэффициента и северной надбавки работодателем незаконно была установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признала судебные постановления незаконными, принятыми с существенным нарушением норм материального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим судебные постановления подлежат отмене, а дело - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ
ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 24 июня 2011 г. N 3-В11-16**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Г.Е.А. к МУ "Печорская ЦРБ" о перерасчете заработной платы, взыскании недоначисленной заработной платы, индексации, процентов в связи с несвоевременной выплатой денежных сумм, компенсации морального вреда, судебных расходов по надзорной жалобе Г.Е.А. на решение Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 18 ноября 2010г., которым в удовлетворении требований Г.Е.А. отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ,

установила:

Г.Е.А. обратилась в суд с названным иском, мотивируя свои требования тем, что работает в учреждении ответчика с должностным окладом в размере <...> руб. В связи с повышением минимального размера оплаты труда до 4330 руб., ее оклад подлежал увеличению, однако увеличен не был. Считала, что работодатель неправомерно производит ей начисление заработной платы, исходя из сумм должностного оклада, размер которого не может быть ниже

минимального размера оплаты труда.

Решением Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010г. в удовлетворении требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 18 ноября 2010г. указанное решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Г.Е.А., поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда РФ, ставится вопрос об отмене решения Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010 и определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 18 ноября 2010г.

По результатам изучения доводов надзорной жалобы дело было истребовано в Верховный Суд РФ и определением судьи Верховного Суда РФ от 13 мая 2011г. надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании суда надзорной инстанции - Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда РФ.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховном Суда РФ стороны, извещенные о времени и месте рассмотрения дела в суде надзорной инстанции, не явились. На основании ст.385 Гражданского процессуального кодекса РФ Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив обоснованность доводов надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ находит судебные постановления подлежащими отмене, а надзорную жалобу - удовлетворению.

В соответствии со ст. 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Г.Е.А. работает в МУ "Печорская центральная районная больница" в качестве <...> с должностным окладом в размере <...> руб. Кроме того, истцу начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты, в том числе районный коэффициент в размере 30% от заработной платы и северная надбавка - 80% от заработной платы.

Федеральным законом от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации" из ст.129 ТК РФ была исключена часть 2, которая определяла минимальную заработную плату

(минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала на то, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

С 1 сентября 2007г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (ч.4 ст.133 ТК РФ).

Однако, действующей в настоящее время частью 3 ст.133 ТК РФ (в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ, от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ) установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Часть 1 ст.129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной

заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133.1 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата, включающая в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Разрешая спор, суд правильно указал на ошибочность довода истца о незаконности установления окладов работника ниже минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем, Судебная коллегия полагает, что вывод суда о том, что заработная плата Г.Е.А. не может быть меньше минимального размера оплаты труда, включая начисленные к ней районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, основан на неверном толковании и применении норм материального права.

В силу главы 50 Трудового кодекса РФ районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

В соответствии с Конституцией РФ в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст.7, ч.2 Конституции РФ); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37, ч. 3).

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Ч.3 ст.133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При этом согласно ст.2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (ст. 7).

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается

положениями ТК РФ, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст.22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст.132); основные государственные гарантии по оплате труда работника (ст.130); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст.146).

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (ч.1, 2 ст.135 ТК РФ) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в т.ч. условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статьи 148, 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в т.ч. в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в статьи 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в т.ч. правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда и не были изменены законодателем при внесении изменений в статьи 129 и 133 Трудового кодекса РФ.

Т.о., при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы,

связанные с работой в этих условиях, в соответствии со ст.ст. 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Это обстоятельство судом не учитывалось, а довод истца о том, что ее заработная плата без районного коэффициента и северной надбавки работодателем установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда, не проверялся.

Между тем, данный довод имеет юридическое значение для правильного разрешения возникшего спора.

Как следует из материалов дела, в период с 1 января 2009г. заработная плата истца составляла не менее <...> руб. с учетом районного коэффициента - 30% от заработной платы, северной надбавки - 80% от заработной платы и других стимулирующих выплат при минимальном размере оплаты труда 4330 руб. в месяц согласно Федеральному закону от 24 июня 2008г. № 91-ФЗ.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и проверить обоснованность довода истца о том, что ее заработная плата без учета районного коэффициента и северной надбавки работодателем незаконно была установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает судебные постановления незаконными, принятыми с существенным нарушением норм материального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим судебные постановления подлежат отмене, а дело - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь ст.ст.387, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ,

определила:

Решение Печорского городского суда Республики Коми от 17 августа 2010г., определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 18 ноября 2010г. отменить, передать дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

2. Об обязанности возобновить ежемесячную денежную выплату, взыскании недоплаченных денежных средств, денежной компенсации, компенсации морального вреда к МУЗ «ССМП» обратилась в суд К.Л.Н.. В судебном заседании было установлено, что действия ответчика МУЗ «ССМП» по прекращению денежной выплаты К.Л.Н. за счет средств федерального бюджета как врачу выездной бригады станции скорой медицинской помощи муниципального учреждения здравоохранения в связи с установлением для нее сокращенной продолжительности рабочего времени не основаны на действующем законодательстве, нарушают права истца, в связи с чем, подлежат удовлетворению требования К.Л.Н. об обязанности МУЗ «ССМП» возобновить ей денежную выплату, выплачиваемую в соответствии с Законом Амурской области от 24.06.2008г. № 50-ОЗ, следовательно, и о взыскании денежной выплаты за период с июля 2010г. по ноябрь 2010г. включительно.

РЕШЕНИЕ

г.Благовещенск

15 декабря 2010 года

Благовещенский городской суд Амурской области, рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Благовещенске гражданское дело по иску К.Л.Н. к МУЗ «ССМП» об обязанности возобновить ежемесячную денежную выплату, взыскании недоплаченных денежных средств, денежной компенсации, компенсации морального вреда,

у с т а н о в и л :

К.Л.Н. обратилась в суд с настоящим иском, в обоснование которого указала, что с августа 1994 года работает врачом выездной бригады станции скорой медицинской помощи г.Благовещенска по трудовому договору от 01.05.2002г. № 42. В 1999г. получила производственную травму, с 2000г. ей установили инвалидность 3 группы (рабочая) без ночных смен: 20.11.2006г. ей повторно была установлена инвалидность 3 группы бессрочно в связи с трудовым увечьем на производстве. Также ей была разработана индивидуальная программа реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания от 16.08.2010г., согласно которой она должна работать с уменьшением труда на 0,75 ставки без ночных смен. До проведения камеральной проверки в МУЗ «Станция скорой медицинской помощи г.Благовещенска» в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об утверждении правил финансового обеспечения в 2010 году денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам станций (отделений) скорой медицинской помощи федеральных учреждений здравоохранения, подведомственных федеральному медико-биологическому агентству» № 1117 от 30.12.2009г., она получала денежные выплаты пропорционально отработанному времени до июля 2010 года с учетом районных коэффициентов. После проведенной проверки выплаты были прекращены с указанием, что она не вырабатывает полную ставку. На ее

обращение по данному вопросу получила отказ. В ответе министерство здравоохранения Амурской области сообщило, что денежные выплаты осуществляются при условии занятия медицинскими работниками штатной должности (не менее 1 ставки). Денежные выплаты к заработной плате медицинским работникам по совмещаемым и замещаемым должностям, по работе без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не производятся. Пунктом 4 Закона Амурской области «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи» установлено, что денежные выплаты выплачиваются медицинскому работнику, замещающему штатную должность в размере одной ставки за фактически отработанное время. За период с 01.07.2010г. по 23.11.2010г. ей не доплатили 17667,69 рублей. Не выплатив ей своевременно и не выплачивая до настоящего времени денежные выплаты, ответчик причиняет ей моральный вред.

На основании этого просила обязать МУЗ «Станция скорой медицинской помощи» возобновить ей указанные денежные выплаты и взыскать с МУЗ «Станция скорой медицинской помощи» денежные средства за июль, август, сентябрь, октябрь в размере 17667,69 рублей, денежную компенсацию за задержку выплаты 317,80 рублей, компенсацию морального вреда 10 000 рублей, судебные расходы 2 000 рублей.

В дальнейшем истец увеличила свои исковые требования в части взыскания денежных выплат за ноябрь 2010г. и денежной компенсации за нарушение сроков выплаты 395,88 рублей.

В судебном заседании истец на требования настаивала, суду пояснила, что работает на станции скорой медицинской помощи в течение 16 лет, в 1999г. получила производственную травму, с 2002г. является инвалидом 3 группы бессрочно. С 2010г. она работает на 0,75 ставки. До июля 2010г. ей ежемесячно выплачивалась денежная сумма как врачу бригады медицинской помощи. С июля 2010г. такие выплаты были прекращены, поскольку работодатель получил устное замечание о неправомерности таких выплат. Она в устном порядке обращалась к работодателю за восстановлением нарушенных прав, обращалась в Государственную инспекцию труда в Амурской области, где ей посоветовали обратиться в суд. В результате невыплаты заработной платы в полном объеме она переживала, нервничала, в связи с чем, ей причинен моральный вред. Также просила восстановить срок на обращение в суд, поскольку она в досудебном порядке хотела решить данный вопрос. Просила требования удовлетворить.

Представители ответчика в судебном заседании иск не признали, с учетом письменных возражений суду пояснили, что дополнительные выплаты медицинскому персоналу МУЗ «Станция скорой медицинской помощи г.Благовещенска» производятся с 01.07.2006г. В 2010 году они производились в соответствии с Законом Амурской области от 24.06.2008 № 50-03 «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой

медицинской помощи». В ходе проведения в июне 2010г. контрольно-счетной палатой г.Благовещенска финансово-экономической деятельности учреждения было сделано устное замечание о неправомерности дополнительных денежных выплат Кравчук Л.Н., так как она занимает менее 1,0 ставки. На обращение в министерство здравоохранения Амурской области за разъяснением порядка и размера выплаты федеральной субсидии выездному персоналу станции скорой медицинской помощи в случае, если работник является инвалидом 3 группы, и ему по заключению медико-социальной экспертизы сокращен объем работы, им поступил ответ, что денежные выплаты к заработной плате осуществляются при условии занятия медицинскими работниками штатной должности не менее 1 ставки. После этого выплаты дополнительных денежных средств с июля 2010г. истцу были прекращены. Требование о компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей посчитали необоснованным, так как выплаты всегда производили своевременно, о прекращении выплат истец была уведомлена заранее, также указали, что истцом пропущен трехмесячный срок для обращения в суд. Весь этот период истец исполняла свои трудовые обязанности, не болела, в командировки не направлялась, к работодателю по вопросу урегулирования данного спора не обращалась, следовательно, пропуск срока обращения является неуважительным. На основании этого просили в удовлетворении требований отказать.

Выслушав объяснения сторон, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В судебном заседании установлено, подтверждается приказом о приеме на работу, трудовым договором, что К.Л.Н. состоит в трудовых отношениях с МУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Благовещенска» с 04 августа 1993 г. в должности врача выездной бригады.

Согласно уставу МУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Благовещенска» является муниципальным учреждением здравоохранения, основными задачами которого является организация и оказание скорой и неотложной медицинской помощи.

В соответствии со ст.144 ТК РФ системы оплаты труда (в т.ч. тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются: в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В рамках национального проекта «Здоровье» с целью развития первичной медико-санитарной помощи Правительством РФ принято постановление от 30.12.2006г. № 863 "О порядке предоставления в 2007 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи муниципальной системы здравоохранения (а при их отсутствии на

территории муниципального образования - учреждений и подразделений скорой медицинской помощи субъектов Российской Федерации)", п.4 которого предложено органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации установить в месячный срок размеры, условия и порядок осуществления денежных выплат медицинским работникам.

24.06.2008г. принят Закон Амурской области № 50-ОЗ «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи», которым предусмотрено право на денежные выплаты медицинским работникам скорой медицинской помощи области, финансирование средств на реализацию данных полномочий предусмотрено в виде субвенций из областного бюджета.

Порядок предоставления в 2008-2009 г.г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи муниципальной системы здравоохранения утвержден постановлением Правительства РФ от 15.12.2007 № 871, на 2010-2011 г.г. - постановлением Правительства РФ от 31.12.2008 № 1088 и от 29.12.2009 № 1111.

Из анализа указанных правовых актов следует, что источником поступления указанных денежных выплат является бюджет субъекта Российской Федерации, в который, в свою очередь, запланировано поступление соответствующих субсидий из федерального бюджета.

Согласно статье 4 Закона Амурской области № 50-ОЗ денежные выплаты выплачиваются медицинскому работнику, замещающему штатную должность, в размере одной ставки за фактически отработанное время в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы, и учитываются при всех случаях исчисления среднего заработка.

Как установлено в судебном заседании, сторонами не оспаривалось, что К.Л.Н. являлась получателем денежных выплат как врач скорой медицинской помощи, с июля 2010г. денежные выплаты прекращены в связи с сокращением истцу рабочего времени.

В соответствии со ст.100 ТК РФ под режимом рабочего времени понимается распределение времени работы в течение конкретного календарного периода - число рабочих дней в неделю или другой период, продолжительность и правила чередования смен, время начала и окончания работы, время и продолжительность перерывов. Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня, которое может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности работы (смены).

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена ст. 92 ТК РФ, которая наряду с отдельными категориями работников устанавливает правила определения сокращенной продолжительности рабочего времени для работников иных категорий в соответствии с иными федеральными законами.

В силу ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, сокращенным признается рабочее время, продолжительность которого меньше общеустановленной трудовым законодательством и иными федеральными законами нормы с учетом возраста или состояния здоровья работников и условий труда, но для указанных категорий она является нормой труда и поэтому не влечет уменьшения оплаты труда.

В отличие от сокращенного рабочего времени, которое является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий работы или категорий работников (ст.92 ТК), неполное рабочее определяется как продолжительность рабочего времени в меньшем по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, установленного по согласованию между работником и работодателем, и при котором оплата производится пропорционально отработанному времени.

Из справки серии МСЭ-2006 № 0250948, выданной ФГУ «ГБ МСЭ по Амурской области» следует, что К.Л.Н. с 20.11.2006г. и бессрочно установлена инвалидность 3 группы в связи с производственной травмой, полученной в 1999г.

Правоотношения в области социальной защиты инвалидов регулируются Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст.23 которого предусмотрено, что инвалидам условия труда создаются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

В соответствии со ст.11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» индивидуальная программа реабилитации инвалида - разработанный на основе решения уполномоченного органа, осуществляющего руководство федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами гос.власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Как следует из индивидуальной программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве от 20.11.2006г., в качестве рекомендаций К.Л.Н. указана возможность работы по специальности с уменьшением труда на 0,5 ставки без ночных смен, в связи с чем, приказом от 06.07.2010 г. № 149-4к для К.Л.Н. установлен объем работы в размере 0,5 ставки с освобождением от ночных смен.

Согласно индивидуальной программе реабилитации от 16.08.2010 г., К.Л.Н. рекомендована возможность работы по специальности с уменьшением труда на 0,75 ставки без ночных смен. Приказом от 18.08.2010 № 185-4к К.Л.Н. разрешено работать на 0,75 ставки с оплатой за фактически отработанное время с 18.08.2010 г.

Т.о., установление для К.Л.Н. с 07.07.2010г. 0,5 ставки, с 18.08.2010г. - 0,75 ставки врача связано с установлением для нее нормы сокращенного рабочего времени как инвалида в соответствии с рекомендациями МСЭ. в связи с чем, установление такой нормы рабочего времени в меньшем размере по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени при занятии штатной должности не может свидетельствовать о работе истца на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, и являться основанием для прекращения денежной выплаты, поскольку свою норму рабочего времени истец полностью отрабатывает.

При таких обстоятельствах, действия ответчика МУЗ «ССМП» по прекращению денежной выплаты К.Л.Н. за счет средств федерального бюджета как врачу выездной бригады станции скорой медицинской помощи муниципального учреждения здравоохранения в связи с установлением для нее сокращенной продолжительности рабочего времени не основаны на действующем законодательстве, нарушают права истца, в связи с чем, подлежат удовлетворению требования К.Л.Н. об обязанности МУЗ «ССМП» возобновить ей денежную выплату, выплачиваемую в соответствии с Законом Амурской области от 24.06.2008г. № 50-ОЗ, следовательно, и о взыскании денежной выплаты за период с июля 2010г. по ноябрь 2010г. включительно.

Определяя размер, подлежащей взысканию денежной выплаты, суд учитывает размер денежной выплаты, установленный Законом Амурской области от 24.06.2008 № 50-ОЗ в размере 5 000 руб. для врача, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы, положения ст.4 Закона о выплате денежной выплаты за фактически отработанное время, принимая данные табеля учета рабочего времени с июля по ноябрь 2010 г., представленные сторонами расчеты ежемесячной денежной выплаты, суд приходит к выводу, что расчет истца соответствуют расчету ответчика за исключением июля 2010г., когда истцом произведен расчет доплаты за отработанных 84 часа, в то время как по табелю учета рабочего времени в июле 2010г. К.Л.Н. отработала 72 часа, в связи с чем, суд принимает расчет ответчика и приходит к выводу о взыскании в пользу К.Л.Н. денежной выплаты за июль 2010г. 3212,31 руб., за август 2010г. 3747,69 руб., за сентябрь 2010г. 4818,46 руб., за октябрь 2010г. 5353,83 руб., за ноябрь 2010г. 4818,46 руб..

В судебном заседании стороной ответчика заявлено о пропуске истцом срока для обращения в суд, установленного ст.392 ТК РФ, истцом заявлено ходатайство с учетом доводов истца о том, что срок не пропущен, суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам

об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом. В силу положений ст.56 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (с изменениями от 28.09.2010г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ» при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, т.к. нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Как установлено в судебном заседании, предметом спора является неначисленная и невыплаченная за период с 01 июля 2010 г. по 30 ноября 2010 г. ежемесячная денежная выплата, право истца на получение которой подтверждено в судебном заседании и с учетом продолжающихся трудовых отношений между сторонами сохраняется в течение всего периода трудовых отношений, соответственно, доводы стороны ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд являются необоснованными.

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования за каждый день просрочки. Аналогичное положение закреплено и в п.2.10. коллективного договора МУЗ «ССМП» на период с 20.04.2009 по 19.04.2012.

Как следует из п.4.2 Правил внутреннего трудового распорядка МУЗ «ССМП» от 20.04.2009, п.2.3. коллективного договора выплата заработной платы работникам МУЗ «ССМП» производится 11 (частичная оплата) и 26 числа (окончательный расчет) каждого месяца.

Учитывая предусмотренное законодателем и подтвержденное в судебном заседании право истца на получение денежной выплаты в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы, допущенное работодателем нарушение сроков выплаты, требования К.Л.Н. о взыскании денежной компенсации являются обоснованными.

Проверяя расчет денежной компенсации, представленной истцом, суд находит его соответствующим положениям ст.236 ТК РФ в части размера ставки рефинансирования, количества дней просрочки, ежемесячного размера денежной выплаты, за исключением размера денежной выплаты за июль 2010 г., который, как установлено в судебном заседании, составляет 3212,31 руб., в связи с чем, размер денежной компенсации за июль 2010 г. составит $3\,12,31 \text{ руб.} \times 7,75\% \times 1/300 \times 134 \text{ (дней просрочки)} = 111,20 \text{ руб.}$; в связи с чем, размер

денежной компенсации составит 376,56 руб. и подлежит взысканию в пользу истца.

На основании ч.1 ст.237 ТК РФ следует, что во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя ему возмещается денежная компенсация. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права, закрепленные законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Как указано в п.63 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз.14 ч.1 ст.21 и ст.237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в т.ч. и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Учитывая допущенное в отношении истца нарушение в части прекращения денежной выплаты за период с июля 2010 г. по настоящее время, стимулирующий характер данных выплат, с учетом объема представленных истцом доказательств, суд приходит к выводу о взыскании в пользу К.Л.Н. компенсации морального вреда в размере 1 000 руб., отказав в остальной части как несоответствующей объему нарушенных прав.

В соответствии со ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает с другой стороны к взысканию все понесенные по делу расходы.

Как следует из материалов дела, договора от 19.11.2010 на оказание юридических услуг, расписке от 19.11.2010, К.Л.Н. понесены расходы на оказание услуг по составлению искового заявления в размере 2000 руб..

Учитывая категорию и сложность рассматриваемого дела, объем оказанной истцу помощи при составлении искового заявления, с учетом принципа разумности и справедливости, суд приходит к выводу о взыскании в пользу К. Л.Н. судебных расходов в размере 1000 руб..

На основании ст.103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход местного бюджета в размере 1069 руб. 81 коп., исходя из размера удовлетворенных требований имущественного и неимущественного характера.

Руководствуясь ст. ст. 194,198 ГПК РФ, суд
р е ш и л :

Исковые требования К.Л.Н. удовлетворить частично.

Обязать Муниципальное учреждение здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г.Благовещенска» возобновить денежную выплату К.Л.Н., производимую в соответствии с Законом Амурской области от 24.06.2008г. № 50-ОЗ «О порядке, размере и условиях денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам скорой медицинской помощи».

Взыскать с Муниципального учреждения здравоохранения «Станция скорой медицинской помощи г.Благовещенска» в пользу К.Л.Н. денежную выплату за июль 2010 г. 3212 руб. 31 коп., за август 2010 г. 3747 руб. 69 коп., за сентябрь 2010 г. 4818 руб. 46 коп., за октябрь 2010 г. 5353 руб. 83 коп., за ноябрь 2010 г. 4818 руб. 46 коп., денежную компенсацию за задержку причитающихся выплат 376 руб. 56 коп., компенсацию морального вреда 1000 руб., расходы на представителя 1000 руб., а всего 24327 (двадцать четыре тысячи триста двадцать семь) руб. 31 коп..

В удовлетворении требований К.Л.Н. о взыскании денежных выплат, денежной компенсации, компенсации морального вреда, расходов на представителя в остальной части - отказать.

Взыскать с МУЗ «ССМП г.Благовещенска» госпошлину в доход местного бюджета 1069 (одна тысяча шестьдесят девять) руб. 81 коп.

Решение может быть обжаловано в Амурский областной суд через Благовещенский городской суд в течение 10 дней.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

3. Л.О.И. обратилась в суд с иском к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и взыскании компенсации морального вреда из-за отсутствия на рабочем месте 25 марта 2010 года с 14.00 часов до 15.30 часов без уважительной причины.

РЕШЕНИЕ

10 августа 2010 года

г.Псков

Псковский городской суд Псковской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и взыскании компенсации морального вреда,

установил:

Л.О.И. обратилась в суд с иском к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и взыскании компенсации морального вреда. Работает медицинской сестрой по массажу отделения восстановительного лечения поликлиники госпиталя. Приказом начальника ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» от 07 апреля 2010 года № 77-од она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Со слов начальника госпиталя О.А.А., причиной применения дисциплинарного взыскания стало её отсутствие на рабочем месте 25 марта 2010 года с 14.00 часов до 15.30 часов без уважительной причины. Привлечение к дисциплинарной ответственности считает необоснованным и незаконным, т.к. находилась на совещании медицинских сестер с разрешения должностных лиц госпиталя. Весь этот рабочий день она не покидала здание госпиталя. Процедуры, назначенные пациентам, она выполнила в полном объеме, её присутствие на заседании Совета медсестер не отразилось негативно на работе учреждения здравоохранения и никаких вредных последствий не наступило.

В судебном заседании истец поддержала заявленные требования в полном объеме, пояснив в судебном заседании, что в ГУЗ «Псковский госпиталь ветеранов войн» она работает медсестрой по массажу отделения восстановительного лечения поликлиники госпиталя и является председателем профсоюзного комитета госпиталя. Присутствие её на Совете медсестер не было самовольным. Она обратилась к заместителю начальника госпиталя по оргмедработе Б.А.М. с просьбой разрешить ей присутствовать на заседании и получила разрешение. При этом главная медсестра С.Т.А., старшая медсестра ОВЛ П.Л.Б. не возражали против её присутствия. Более того, ей дали возможность выступить на Совете медсестер. После заседания Совета О.А.А. дала указание собрать всех и прочитала лекцию по гематологии. Затем разошлись по отделениям. 26.03.2010г. ей принесли служебную записку С.Т.А. и потребовали от неё объяснений. 06.04.2010 г. сообщили ей, что будет объявлено замечание.

Представитель истца исковые требования Л.О.И. поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика с иском не согласился, пояснив в судебном заседании, что согласно правилам внутреннего трудового распорядка работники госпиталя обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией госпиталя непосредственно за обнаружением поступка. 25.03.2010г. истец отсутствовала на рабочем месте с 14 часов до 15 часов 30 минут. Согласно должностной инструкции истца она имеет право отлучаться с рабочего места с разрешения старшей медсестры, заведующего отделением. В своих служебных записках старшая медсестра П.Л.Б. и заведующий отделением восстановительного лечения Ф.И.Г. сообщают, что истец отсутствовала на рабочем месте с 14 часов до 15 часов 30 минут без уважительной причины. За отсутствие на рабочем месте без уважительной причины на Л.О.И. было наложено дисциплинарное взыскание-замечание. С приказом истец была ознакомлена. С наложением дисциплинарного взыскания Л.О.И. не согласилась.

Суд, выслушав истца, представителя истца, представителя ответчика, изучив материалы дела, допросив свидетелей: Б.А.М., Ф.И.Г., И.Г.А., М. Е.Б., П.Л.Б., находит иск подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания в виде замечания.

Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в т.ч. положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям. И напротив, любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок.

Требования указанной нормы права ответчиком не выполнены.

Судом установлено, что Л.О.И. - медицинской сестре по массажу отделения восстановительного лечения объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания приказом ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» 07.04.2010г. № 77-ОД (11).

Основанием к изданию приказа послужили служебные записки от старшей медицинской сестры отделения восстановительного лечения П. Л.Б. и главной медицинской сестры С.Т.А. об отсутствии на рабочем месте истца с 14-00 до 15-30 на рабочем месте (л.д. 11,12).

Как видно из приказа № 77 от 07 апреля 2010г., Л.О.И. отсутствовала с 14 часов до 15 часов 30 минут без уважительной причины.

Из содержания приказа не усматривается, в чем конкретно допущено нарушение трудовой дисциплины. Само по себе отсутствие на рабочем месте в период, когда выполнены все назначения врача еще не свидетельствует о совершенном дисциплинарном проступке.

В это же самое время наравне с истицей отсутствовали на рабочем месте и другие работники госпиталя, участвующие в работе Совета медицинских сестер 25.03.2010г., в т.ч. непосредственные руководители Л.О.И.. В связи с изложенным и, как пояснила Л.О.И., спросить разрешения на то, чтобы покинуть рабочее место и присутствовать на Совете ей было не у кого. Кроме того, ни в Правилах внутреннего распорядка госпиталя, ни в должностной инструкции, с которыми она не ознакомлена, ни в другом локальном акте не содержатся условия, либо требования о том, что для присутствия на Совете медицинских сестер председателя профсоюзного комитета госпиталя требовалось разрешение.

Из материалов дела также следует, что старшая медсестра ОВЛ П.Л.Б. и начальник госпиталя О.А.А., заместитель начальника госпиталя А.М.Б. видели Л.О.И. и вправе были реагировать на то, чтобы пресечь нарушение трудовой дисциплины, если таковые были.

Из показаний свидетелей не следует, что Л.О.И. нарушила трудовую дисциплину. Каждый из них полагал, что она присутствует на Совете медицинских сестер правомерно.

Доводы, изложенные истцом в судебном заседании и в пояснительной записке о событиях того дня (25.03.2010г.), ответчиком не опровергнуты.

Доводы представителя ответчика, что Л.О.И. причинила вред госпиталю, не подтверждены материалами дела.

Материалы проверки и Акт от 22.07.2010г. (л.д.105), с которым истица не ознакомлена и который ей не предъявили 22.07.2010г., вручен лишь в судебном заседании и не может быть принят судом во внимание. Дисциплинарное взыскание применено не по материалам проверки. Объяснения от истца по факту проверки не истребовались. Кроме того, изложенное в акте не подтверждается документами.

Суд соглашается с доводами истца о том, что руководитель госпиталя предвзято относится к Л.О.И. в связи с её общественной деятельностью председателя профсоюзного комитета госпиталя, в частности, за её участие в защите прав и интересов работников.

При наложении дисциплинарного взыскания работодателю надлежит учитывать общие принципы юридической ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В соответствии с п.53 постановления Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 обращено внимание работодателя на необходимость представления доказательств, свидетельствующих не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

При применении дисциплинарного взыскания начальник госпиталя не приняла во внимание обстоятельства, в связи с которыми Л.О.И. отсутствовала на рабочем месте 25.03.2010, её предшествующую работу и тот факт, что ранее она к дисциплинарной ответственности не привлекалась, имея длительный трудовой стаж.

Доводы представителя ответчика о том, что Л.О.И. не вправе была присутствовать на Совете медицинских сестер не аргументированы. Положение о Совете не содержит и не может содержать условий, запрещающих председателю профсоюза участвовать в его работе. Заседания Совета открыты для работников.

Отсутствуя на рабочем месте, истица не действовала умышленно либо по неосторожности. Она добросовестно заблуждалась относительно своих прав и обязанностей.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия, которые связаны непосредственно с исполнением трудовых обязанностей.

Согласно должностной инструкции медицинской сестры по массажу отделения восстановительного лечения, с которой истица не ознакомлена, она имеет право, в том числе получать информацию, необходимую для выполнения своих обязанностей, принимать участие в совещаниях, проводимых в госпитале и в отделениях, на которых рассматриваются вопросы, относящиеся к её компетенции.

Из пункта подпункта 7 пункта 5 Правил внутреннего распорядка видно, что запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей, создавать собрания, заседания по общественным делам.

Само по себе участие на заседании Совета в рабочее время с ведома руководства госпиталя не образует состав дисциплинарного проступка.

Также работодателем не выполнены требования п.53 постановления Пленума Верховного Суда РФ.

С учетом изложенного, исковые требования истца о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным подлежат удовлетворению.

Истцом заявлены требования о взыскании морального вреда в сумме 5000 рублей.

В соответствии со ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В результате незаконных действий ответчика истцу причинен моральный вред, выразившийся в нравственных страданиях. На протяжении длительного времени истец испытывала переживания, относительно неё проводились различные проверки и оказывалось давление со стороны руководства госпиталя.

Учитывая принцип разумности и справедливости, конкретные обстоятельства дела, степень вины работодателя, характер причиненных истце нравственных страданий, суд считает возможным взыскать с ответчика в счет компенсации морального вреда 2000 рублей, в остальной части отказать.

В соответствии со ст.103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

С ответчика подлежит взысканию госпошлина в размере 400 рублей. Руководствуясь ст.ст. 194, 198 ГПК РФ суд:

решил:

Исковое заявление Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным и взыскании компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать приказ ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» от 07.04.20010 г. № 77-ОД о наложении дисциплинарного взыскания на медицинскую сестру по массажу отделения восстановительного лечения Л.О.И. в виде замечания незаконным и подлежащим отмене.

Взыскать с ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» в пользу Л.О.И. компенсацию морального вреда в сумме 2000 (две тысячи) рублей 00 копеек, в остальной части отказать.

Взыскать с ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» в доход государства госпошлину в размере 400 (четыреста) рублей 00 копеек.

Решение может быть обжаловано в Псковский областной суд через Псковский городской суд в течение 10-ти дней.

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

21 сентября 2010 г.

г.Псков

Судебная коллегия по гражданским делам Псковского областного суда, рассмотрев в судебном заседании дело по кассационной жалобе ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» на решение Псковского городского

суда от 10 августа 2010г., которым постановлено о признании приказа начальника ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» от 7 апреля 2010г. за № 77-ОД о наложении дисциплинарного взыскания на Л.О.И. в виде замечания незаконным и о взыскании с госпиталя в пользу Л.О.И. денежной компенсации морального вреда в сумме 2000 руб., а также госпошлины в доход государства в сумме 400 руб.. В остальной части иска истице отказано.

Выслушав доклад судьи С.Е.В., объяснения истицы и её представителя С.А.Б., представителей ответчика О.А.А. и Н.И.Е., Судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Л.О.И., работающая медицинской сестрой по массажу, приказом начальника ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» от 7 апреля 2010г. за № 77-ОД была подвергнута дисциплинарному взысканию в виде замечания за отсутствие на рабочем месте 25 марта 2010г. с 14 часов до 15 часов 30 минут без уважительных причин.

Не согласившись с таким приказом, Л.О.И. обратилась в суд с иском о признании этого приказа незаконным по тем основаниям, что в указанное время находилась на заседании Совета медицинских сестёр госпиталя с разрешения должностных лиц госпиталя, что никак не отразилось на её работе. Все процедуры, назначенные в этот день, она выполнила, поэтому никаких вредных последствий от её отсутствия на рабочем месте не наступило.

Просит взыскать в её пользу денежную компенсацию морального вреда в сумме 5000 руб..

Представители ответчика иск не признали, пояснив, что истица согласно должностной инструкции может отлучаться со своего рабочего места только с разрешения ст.медсестры и заведующего отделением.

Представитель Псковской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ, привлечённый к участию в деле в качестве третьего лица, поддержала исковые требования, пояснив, что дисциплинарное взыскание на истицу наложено необоснованно.

Судом постановлено указанное выше решение.

В кассационной жалобе ответчика ставится вопрос об отмене решения суда, постановленного с неправильным применением материального права, и принятием нового решения об отказе в иске. Суд не принял во внимание то обстоятельство, что истица самостоятельно распорядилась своим рабочим временем, от чего пострадало качество оказания услуг по массажу, что недопустимо и может привести к отрицательным результатам лечения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия находит решение суда первой инстанции законным и обоснованным, не противоречащим ст.192 ТК РФ, согласно которой наложение дисциплинарного взыскания возможно только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Применяя данную норму права и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции пришёл к правильному выводу о том, что само по себе

отсутствие на рабочем месте в период, когда выполнены все назначения врача, не свидетельствуют о совершённом дисциплинарном проступке.

При этом суд верно исходил из текста оспариваемого приказа от 7 апреля 2010г., которым истице вменяется в вину только отсутствие на рабочем месте; и фактических обстоятельств по делу, из которых усматривается, что непосредственный руководитель истицы - ст.медсестра отделения П.Л.Б. также участвовала в работе Совета медсестёр и не возражала против присутствия истицы на заседании этого Совета.

Не было у суда оснований для оценки качества выполненных истицей до 14 часов 25 марта 2010г. процедур по массажу, поскольку это не было причиной для наложения дисциплинарного взыскания, поэтому и такой довод кассационной жалобы не может быть признан состоятельным.

Руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Псковского городского суда от 10 августа 2010г. оставить без изменения, кассационную жалобу ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» - без удовлетворения.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

4. Исковое заявление Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании недействительным ученического договора и взыскании компенсации морального вреда. Заключено мировое соглашение, по условиям которого: истец отказывается от исковых требований к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн». Стороны пришли к соглашению об исключении из содержания договора пункта, касающегося ученического договора.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МИРОВОГО СОГЛАШЕНИЯ

20 января 2011 года

г.Псков

Псковский городской суд, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании недействительным ученического договора и взыскании компенсации морального вреда,

установил:

В суд поступило исковое заявление Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании недействительным ученического договора и взыскании компенсации морального вреда.

В судебном заседании от сторон поступило предложение о заключении мирового соглашения, по условиям которого истец Л.О.И. отказывается от исковых требований к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн». Стороны пришли к соглашению об исключении пунктов 2.3 и 2.4 из содержания договора № 3 от 20 сентября 2010г.; из пункта 2.1 - исключить слово «ученический».

Ответчик обязуется исключить пункты 2.3 и 2.4 из содержания договора № 3 от 20 сентября 2010г.; из пункта 2.1 - исключить слово «ученический».

Стороны просят суд Мировое соглашение утвердить, а производство по делу прекратить.

Истец и представитель ответчика выразили согласие на заключение указанного мирового соглашения.

Судом сторонам разъяснены последствия утверждения мирового соглашения и прекращения производства по делу, предусмотренные ст.ст.220, 221 ГПК РФ.

Учитывая, что мировое соглашение, заключенное сторонами, не противоречит закону, совершено в интересах обеих сторон и выполнение ими условий мирового соглашения не нарушат интересов иных лиц, руководствуясь ст.ст.39, 221 ГПК РФ, суд

определил:

Утвердить мировое соглашение по гражданскому делу №2-425\2011, заключенное между истцом Л.О.И. и представителем ответчика ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» Н.Г.В., действующей по

доверенности от 19.01.2011г., по условиям которого истец Л.О.И. отказывается от исковых требований к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн».

Стороны пришли к соглашению об исключении пунктов 2.3, 2.4 из содержания договора № 3 от 20.09.2010г.; из пункта 2.1 - исключить слово «ученический».

Ответчик обязуется исключить пункты 2.3, 2.4 из содержания договора № 3 от 20.09.2010г.; из пункта 2.1 - исключить слово «ученический».

Производство по делу по иску Л.О.И. к ГУЗ «Псковский госпиталь для ветеранов войн» о признании недействительным ученического договора и взыскании компенсации морального вреда прекратить.

Определение может быть обжаловано в Псковский областной суд через Псковский городской суд в течение десяти дней.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

5. Б.А.М. обратилась в суд с иском к Администрации г.Пскова о предоставлении ей жилого помещения по договору социального найма. Суд обязал Администрацию г.Пскова предоставить Б.А.М. вне очереди по договору социального найма отдельное благоустроенное жилое помещение в установленном в Псковской области порядке, с учетом ее права на дополнительную жилую площадь на состав семьи один человек.

РЕШЕНИЕ

27 июля 2010 года

г.Псков

Псковский городской суд Псковской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б.А.М. к Администрации г.Пскова о предоставлении жилого помещения по договору социального найма, у с т а н о в и л :

Б.А.М. обратилась в суд с иском к Администрации г.Пскова о предоставлении ей жилого помещения по договору социального найма на состав семьи 1 человек.

В обоснование иска Б.А.М. указала, что с 2000 года ее семья, включая дочь Л.О.М., несовершеннолетних внуков Л.И.А., Л.Г.А., состоит на учете в качестве нуждающегося в жилом помещении. Кроме того, как инвалид 3 группы, страдающий активной формой туберкулеза, она с августа 2005 года состоит в списках лиц, имеющих право на внеочередное получение жилого помещения по договору социального найма, а также имеет право на дополнительную жилую площадь. Однако до настоящего времени Администрацией г.Пскова жилье ей не предоставлено.

Б.А.М. считает, что ее жилищные права нарушены, так как она проживает в однокомнатной квартире вместе с дочерью и внуками. Поэтому Б.А.М. просит обязать Администрацию г.Пскова предоставить ей вне очереди по договору социального найма отдельное благоустроенное жилое помещение с учетом ее права на дополнительную жилую площадь, на состав семьи один человек.

В судебном заседании Б.А.М. и ее представитель исковые требования и доводы в их обоснование поддержали.

Представитель ответчика Администрации г.Пскова Х.С.Н. с иском не согласился. Указал, что право истицы на получение жилого помещения по договору социального найма во внеочередном порядке он не оспаривает. Однако полагает, что удовлетворение исковых требований Б. А.М. будет нарушать очередность и права других граждан, которые состоят на учете нуждающихся с подобными заболеваниями уже несколько лет.

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии с п.3 ч.2 ст.57 Жилищного кодекса РФ гражданам, страдающим тяжелыми формами хронических заболеваний, указанных в предусмотренном п.4 ч.1 ст.51 настоящего Кодекса перечне. Согласно п.4 ч.1 ст.51 ЖК РФ нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, признаются граждане, являющиеся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма, челами

семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма или собственниками жилых помещений, членами семьи собственника жилого помещения, проживающими в квартире, занятой несколькими семьями, если в составе семьи имеется больной, страдающий тяжелой формой хронического заболевания, при которой совместное проживание с ним в одной квартире невозможно. Перечень соответствующих заболеваний устанавливается Правительством РФ.

Также постановлением Правительства РФ от 27 июля 1996 г. № 901 "О предоставлении льгот инвалидам и их семьям, имеющим детей-инвалидов, по обеспечению их жилыми помещениями, оплате жилья и коммунальных услуг" утверждены Правила предоставления льгот, п.2 которых установлено, что основаниями для признания инвалидов, нуждающихся в улучшении жилищных условий для принятия на учет является проживание в квартирах, занятых несколькими семьями, если в составе семьи имеются больные, страдающие тяжелыми формами некоторых хронических заболеваний, при которых совместное проживание с ними в одной квартире невозможно.

Из смысла вышеуказанных норм правом на внеочередное обеспечение жилым помещением обладают только граждане, страдающие тяжелыми формами хронических заболеваний, и целью предоставления жилья является отселение такого гражданина, в связи с невозможностью проживания с ним в одной квартире.

Судом установлено, что Б.А.М. является инвалидом 3 группы по заболеванию, включенному в перечень заболеваний, дающих инвалидам, страдающим ими, право на дополнительную жилую площадь, утвержденный постановлением Правительства РФ от 21.12.2004г. № 817.

Кроме того, Б.А.М. страдает тяжелой формой хронического заболевания, включенного в перечень тяжелых форм хронических заболеваний, при которых невозможно совместное проживание граждан в одной квартире, утвержденный постановлением Правительства РФ от 16.06.2006г. № 378, что дает ей право на внеочередное получение жилого помещения по договору социального найма.

Из материалов дела видно, что с июня 2000 года Б.А.М. составом семьи четыре человека, включая дочь Л.О.М. и несовершеннолетних внуков Л.И.А., Л.Г.А., была принята на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий с учетным номером. С августа 2005 года истица включена в список граждан, имеющих право на внеочередное получение жилого помещения.

Доводы представителя ответчика о том, что жилое помещение может быть предоставлено Б.А.М. в порядке очередности с учетом наличия иных лиц, имеющих право на внеочередное получение жилого помещения, в том числе страдающих тяжелыми формами хронических заболеваний, при которых невозможно совместное проживание граждан в одной квартире, суд находит несостоятельными.

Так, в ч.2 ст.57 ЖК РФ и указаны категории граждан, которым жилые помещения по договорам социального найма предоставляются вне очереди.

Предоставление жилых помещений вне очереди не предполагает включения гражданина в какую-либо очередь.

Жилищным кодексом РФ право граждан на получение жилого помещения вне очереди не поставлено в зависимость от наличия или отсутствия иных лиц, также имеющих право на получение жилого помещения вне очереди. Поэтому указанное право должно быть реализовано вне зависимости от наличия или отсутствия других лиц, состоящих на учете по улучшению жилищных условий, и времени принятия их на учет (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2007 г., утвержден постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 07.11.2007 г.).

Учитывая вышеизложенные обстоятельства, суд приходит к выводу об обоснованности исковых требований Б.А.М. и их удовлетворении.

Руководствуясь ст. 198 ГПК РФ, суд
решил:

Исковые требования Б.А.М к Администрации г.Пскова удовлетворить.

Обязать Администрацию г.Пскова предоставить Б.А.М. вне очереди по договору социального найма отдельное благоустроенное жилое помещение в установленном в Псковской области порядке, с учетом ее права на дополнительную жилую площадь, на состав семьи один человек.

Решение может быть обжаловано в Псковской областной суд через Псковский городской суд в течение 10 дней.

Кассационным определением решение Псковского городского суда Псковской области об удовлетворении исковых требований Б.А.М. о предоставлении вне очереди жилого помещения оставлено без изменения, кассационная жалоба Управления по учету и распределению жилой площади Администрации г.Пскова - без удовлетворения.

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

31 августа 2010 года

г.Псков

Судебная коллегия по гражданским делам Псковского областного суда рассмотрела в судебном заседании дело по кассационной жалобе Управления по учету и распределению жилой площади Администрации г.Пскова на решение Псковского городского суда Псковской области от 27 июля 2010г., которым постановлено исковые требования Б.А.М. к Администрации г.Пскова удовлетворить; обязать Администрацию г.Пскова предоставить Б.А.М. вне очереди по договору социального найма отдельное благоустроенное жилое помещение в установленном в Псковской области порядке, с учетом ее права на дополнительную жилую площадь, на состав семьи один человек.

Выслушав доклад судьи В.О.А., объяснения представителя Б.А.М. С.А.Б., судебная коллегия,

УСТАНОВИЛА:

Б.А.М. обратилась в суд с иском к Администрации г.Пскова о предоставлении ей жилого помещения по договору социального найма на состав семьи 1 человек во внеочередном порядке.

В обоснование заявленных требований указала, что с 2000 года ее семья, включая дочь и 2 несовершеннолетних внуков, состоит на учете в качестве нуждающихся в жилом помещении. Кроме того, она является инвалидом 3 группы, страдает активной формой туберкулеза, состоит в списках лиц, имеющих право на внеочередное получение жилого помещения по договору социального найма, а также право на дополнительную жилую площадь. До настоящего времени ответчиком жилое помещение ей не предоставлено. Она полагает, что ее жилищные права нарушены, т.к. она проживает в однокомнатной квартире вместе с дочерью и внуками.

Представитель ответчика Администрации г.Пскова иск не признал. Не оспаривая право истицы на предоставление ей жилого помещения по договору социального найма во внеочередном порядке, полагал, что в случае удовлетворения исковых требований будут нарушены права других граждан, которые имеют аналогичные права и встали на учет ранее истца.

Судом постановлено указанное решение.

В кассационной жалобе Управления по учету и распределению жилой площади Администрации г.Пскова ставится вопрос об отмене состоявшегося судебного решения как незаконного, постановленного с нарушениями норм материального права.

Проверив материалы дела, с учетом доводов кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда.

Судом установлено, что Б.А.М. составом семьи 4 человека, включая ее дочь Л.О.М. и несовершеннолетних внуков Л.И.А. и Л.Г.А., была принята на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в июне 2000 года. Указанные лица проживают в однокомнатной квартире, расположенной по адресу: г.Псков, ул. Красноармейская, д. 3, кв. 68.

Б.А.М. является инвалидом 3 группы по заболеванию, включенному в Перечень заболеваний, дающих инвалидам, страдающим ими, право на дополнительную жилую площадь, утвержденный постановлением Правительства РФ от 21.12.2004 г. № 817. Она страдает тяжелой формой хронического заболевания, включенного в Перечень тяжелых форм хронических заболеваний, при которых невозможно совместное проживание граждан в одной квартире, утвержденный постановлением Правительства РФ № 378 от 16.06.2006 г.

С августа 2005 года она была включена в список граждан, имеющих право на внеочередное получение жилой площади, как больной открытой формой туберкулеза.

Исходя из вышеизложенного, при разрешении требований Б.А.М. суд первой инстанции, применяя статью 57 части 2 ЖК РФ, пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для удовлетворения ее требований, т.к. имеющееся у нее заболевание и инвалидность относит ее к числу лиц, которым должны предоставляться жилые помещения на основании

договора социального найма во внеочередном порядке с учетом права на дополнительную жилую площадь.

Доводы представителя ответчика о нарушении прав других лиц, состоящих на очереди на получение жилого помещения во внеочередном порядке, судом первой инстанции были проверены и обоснованно опровергнуты. Указанная выше норма закона не ставит право на внеочередное предоставление жилья в зависимость от наличия или отсутствия прав иных лиц, имеющих право на получение жилой площади вне очереди, от обеспечения жильем других очередников, от времени постановки на учет в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий, от включения в список граждан, имеющих право на получение жилого помещения вне очереди, тем более от времени включения в данный список.

На основании изложенного, доводы кассационной жалобы являются несостоятельными и оснований для отмены или изменения решения суда первой инстанции не имеется.

Руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Псковского городского суда Псковской области от 27.07.2010 года оставить без изменения, кассационную жалобу Управления по учету и распределению жилой площади Администрации - без удовлетворения.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

6. Б.Н.И. обратилась в суд с иском к МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» с просьбой включить ее в региональную программу модернизации системы здравоохранения, заключить с ней дополнительное соглашение к трудовому договору истицы, взыскать денежные средства за выполненную работу в рамках региональной программы с 1 мая 2011 года.

РЕШЕНИЕ

09 сентября 2011 г.

г.Переславль-Залесский

Переславский районный суд Ярославской области, рассмотрев материалы гражданского дела по иску Б.Н.И. к МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» о включении в региональную программу, о понуждении заключить дополнительное трудовое соглашение к трудовому договору истицы, о взыскании денежных выплат,

установил:

Б.Н.К. обратилась в суд с иском к МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского», просит ответчика включить ее в региональную программу модернизации системы здравоохранения Ярославской области на 2011-2012 годы, понудить ответчика заключить с ней с 01 мая 2011 года дополнительное соглашение к трудовому договору как с врачом-специалистом, участвующим в реализации мероприятий по внедрению стандартов медицинской помощи и повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, обязав ответчика сделать оценку трудовой деятельности истицы за период с 01 мая 2011 года и произвести выплаты в рамках указанной региональной программы.

Требования мотивированы тем, что истице отказано в участии в региональной программе модернизации системы здравоохранения Ярославской области на 2011-2012 годы по мотиву отсутствия у нее высшего медицинского образования. В 1978 году истица окончила ВУЗ по специальности «Биолог». По распределению направлена в Переславскую центральную районную больницу на должность врача-лаборанта клинико-диагностической лаборатории. Лишив истицу возможности принять участие в программе, работодатель ограничил ее в заработной плате.

В судебном заседании истица, ее представитель по доверенности Т.Л.В. заявленные требования поддержали, пояснили обстоятельства дела, изложенные в иске. Дополнили, что в клинической лаборатории больницы работают четыре врача, все они не имеют высшего медицинского образования, поскольку на момент приема их на работу такого требования не было. Возможна ситуация, при которой два врача лаборатории будут иметь разные высшие образования (медицинское и немедицинское), при этом делать одну и ту же работу, одинакового объема, но получать разную заработную плату.

Представитель ответчика МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» по доверенности Т.Е.Н. в судебном заседании возражала против удовлетворения требований. Возражения мотивировала тем, что участие в программе возможно при наличии у работника высшего или среднего медицинского образования. Истица такого образования не имеет. Занимает должность, которая в настоящее время предполагает наличие высшего

медицинского образования у лица, замещающего эту должность. Однако истица принята на работу в 1978 году, когда такого требования еще не было. Участие в программе предполагает оценку деятельности персонала по установленным критериям и выплату по результатам оценки вознаграждения из средств фонда обязательного медицинского страхования. С целью выравнивания уровня заработной платы лиц, не имеющих высшего или среднего медицинского образования, с персоналом, который включен в программу, рекомендовано взыскивать финансовые возможности из иных источников. Непосредственно истице производится выплата стимулирующего характера в размере 50% оклада, это примерно, 2500 рублей. Участие в программе предполагает выплаты до 6000 рублей.

Представитель третьего лица – Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Ярославской области в судебном заседании не участвовал, ходатайствовал о рассмотрении дела в его отсутствие, представил письменный отзыв, в котором просил требования истицы отставить без удовлетворения. Возражения мотивированы тем, что истица не имеет высшего или среднего образования, что является обязательным условием для участия в региональной программе.

Представитель третьего лица – Департамент здравоохранения и фармации Ярославской области в судебном заседании не участвовал, ходатайствовал о рассмотрении дела в его отсутствие, представил письменный отзыв, в котором просит рассмотреть спор с учетом действующих норм права.

Заслушав пояснения сторон, исследовав письменные материалы дела, суд пришел к следующим выводам.

Истица Б.Н.И. поясняет и материалами дела подтверждается, что в 1978 году она окончила Ярославский государственный университет по специальности «Биология» (л.д.10). С 20 июля 1978 года истица принята на должность врача лаборанта клиничко-диагностической лаборатории Переславской центральной районной больницы, ныне МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского». До настоящего времени истица работает в том же лечебном учреждении, имеет первую квалификационную категорию врача-лаборанта, занимает должность врача клинической лабораторной диагностики клиничко-диагностической лаборатории (л.д.8-9).

Постановлением Правительства РФ от 07.02.2011 № 60 установлены мероприятия в рамках реализуемых региональных программ модернизации здравоохранения субъектов Российской Федерации. Одни из таких мероприятий является введение системы оплаты труда врачей-специалистов и специалистов со средним медицинским образованием, ориентированной на результаты деятельности. При этом перечень должностей специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий, устанавливается нормативным актом субъекта Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 21.02.2011 № 145н утверждены показатели оценки деятельности специалистов с высшим и

средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи.

Приказом Департамента здравоохранения и фармации Ярославской области от 06.05.2011 № 6 утверждены перечень медицинских организаций по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи и перечень должностей специалистов с высшим и средним образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи.

В перечень медицинских организаций за №53 вошло МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» (л.д.41), а в перечень должностей за №16 - врач клинической лабораторной диагностики (л.д.43).

Из системного и буквального толкования перечисленных нормативных правовых актов следует, что в реализации мероприятий участвуют не конкретные врачи и иные специалисты с медицинским образованием, а должности, которые предполагают высшее и среднее медицинское образование.

Согласно должностной инструкции врача клинической лабораторной диагностики клинико-диагностической лаборатории МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» к лицу, замещающую данную должность, установлено требование наличия высшего медицинского образование и сертификат по специальности «Клиническая лабораторная диагностика».

Поскольку должность, замещаемая истицей, предполагает в настоящее время наличие высшего медицинского образования и эта должность включена в перечень, утвержденный приказом от 06.05.2011 № 6, ей (истице) необоснованно отказано в участии в региональной программе модернизации системы здравоохранения Ярославской области на 2011-2012 годы.

Приходя к указанному выводу, суд так же учитывает, что постановлением Правительства РФ от 07.02.2011 № 60, являющимся нормативным правовым актом большей юридической силы, нежели нормативные правовые акты Ярославской области, круг врачей-специалистов, участвующих в мероприятиях, не ограничен требованием о наличии высшего медицинского образования.

Суд также принимает во внимание, что в 1978 году при устройстве истицы на должность врача-лаборанта клинико-диагностической лаборатории не предъявлялось требование о наличии высшего медицинского образования. Такое требование к кандидату на указанную должность введено позднее. Однако в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н наименование должности «врач-лаборант» сохраняется для специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, принятых на работу на эту должность до 01.10.1999г. Из этого следует, что врачи-лаборанты в настоящее время могут иметь и немедицинское образование.

Постановлением Правительства Ярославской области от 27.04.011 № 330-н утвержден Порядок осуществления денежных выплат врачам-специалистам и специалистам со средним медицинским образованием, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи. Из содержания п.3 данного Порядка следует, что для

осуществления денежной выплаты с работником должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору (л.д.77).

Приказом главного врача МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» № 73 от 20.05.2011 постановлено заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по выполнению доступности амбулаторной медицинской помощи. Согласно п.5 приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2011 г. (л.д.56).

Поскольку судом достоверно установлено право истицы на участие в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, она (истица) имеет желание участвовать в реализации данных мероприятий, ответчику надлежит заключить с истицей дополнительное соглашение к трудовому договору как с врачом-специалистом, участвующим в реализации мероприятий по внедрению стандартов медицинской помощи и повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, распространив действие дополнительного соглашения на правоотношения, возникшие между работодателем и работником в период с 01.05.2011г..

Представитель ответчика в судебном заседании подтвердил возможность проведения оценки деятельности истицы, начиная с 01.05.2011г., применительно к региональной программе модернизации системы здравоохранения с учетом приказа Минздравсоцразвития РФ от 21.02.2011 № 145н.

Согласно действующим нормативным правовым актам источником финансирования выплат врачам-специалистам и специалистам со средним медицинским образованием, участвующим в реализации региональной программы, являются средства территориального ФОМС Ярославской области.

В связи с этим, ответчику надлежит произвести оценку деятельности истицы, начиная с 01.05.2011г., и по итогам оценки произвести дополнительные выплаты в пользу истицы за счет указанного фонда.

Суд не принимает во внимание письмо территориального ФОМС Ярославской области, Департамента здравоохранения и фармации Ярославской области (л.д.36, 39), из которого следует, что специалисты, не имеющие высшего медицинского образования, не участвуют в Программе модернизации. Руководители учреждений с целью сбалансированности заработной платы персонала вправе производить премирование из иных источников вне рамок Программы.

Данное письмо не является нормативным правовым актом, имеет рекомендательный характер и не обязательно к применению, основано на ошибочном толковании норм права.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу, что требования истицы законны, обоснованны и подлежат удовлетворению.

Руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд
решил:

Исковые требования удовлетворить.

МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» включить врача клинической лабораторной диагностики Б.Н.И. в региональную программу модернизации системы здравоохранения Ярославской области на 2011-2012 годы.

Обязать МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» заключить с врачом клинической лабораторной диагностики Б.Н.И. дополнительное соглашение к трудовому договору как с врачом-специалистом, участвующим в реализации мероприятий по внедрению стандартов медицинской помощи и повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, распространив действие дополнительного соглашения на правоотношения, возникшие между работодателем и работником в период с 01.05.2011 года.

МУЗ «Городская больница г.Переславля-Залесского» произвести оценку деятельности врача клинической лабораторной диагностики Б.Н.И. за период с 01.05.2011г. по методике оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, утвержденной приказом Департамента здравоохранения и фармации Ярославской области № 6 от 05.05.2011г.. По результатам оценки деятельности выплатить врачу клинической лабораторной диагностики Б.Н.И. вознаграждение из средств территориального ФОМС Ярославской области.

Решение может быть обжаловано в Ярославской областной суд путем подачи жалобы через Переславский районный суд в течение 10 дней со дня изготовления мотивированного решения.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

7. Об установлении факта принадлежности правоустанавливающего документа.

РЕШЕНИЕ

30 сентября 2011 года

г.Нижние Серги

Нижнесергинский районный суд Свердловской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Б. Л.И. об установлении факта принадлежности правоустанавливающего документа,

установил:

Б.Л.И. обратилась в суд с заявлением об установлении факта принадлежности правоустанавливающего документа.

В обоснование своих требований указала, что с 21 мая 1969г. она состояла в трудовых отношениях с Нижнесергинской аптекой № 74 по 19 августа 2003 года.

В 2001 году по достижении пенсионного возраста ей была назначена пенсия, и она полагала, что будет иметь право на определенные льготы, в частности, на получение звания «Ветеран труда» в связи с награждением ее знаком «Победитель социалистического соревнования 1973 года» на основании постановления Свердловского облисполкома и Облсовпрофа от 25.04.1974г. Однако в этом ей было отказано, т.к. в вышеуказанных документах неправильно написано отчество «Николаевна», а фактически в свидетельствах о рождении, паспорте, трудовой книжке, указано «Ивановна». В настоящее время внести изменения в документы не представляется возможным, поскольку прошло продолжительное время.

Просила суд установить факт принадлежности удостоверения о награждении почетным знаком «Победитель социалистического соревнования 1973 года», выданный на имя Б.Л.И. – Б.Л.И.

В судебном заседании заявитель Б.Л.И. заявленные требования поддержала в полном объеме, пояснила, что с 1969 года состояла в трудовых отношениях с Нижнесергинской аптекой № 74 по 19 августа 2003 года. Фактически она работала в Атигской аптеке № 254 заведующей аптекой. По итогам работы за 1973 год она была признана Победителем социалистического соревнования в 1973 году, награждена почетным знаком и ей было выдано удостоверение, в отчестве допущена ошибка.

В удостоверении ее отчество указано «Николаевна», вместо «Ивановна». Вначале она не предала этому значения, т.к. была молода. Однако Управлением социальной защиты населения в присвоении ей звания «Ветеран труда» было отказано. Установление факта принадлежности ей данного удостоверения о присвоении звания «Победитель социалистических соревнований в 1973 г.» необходимо для присвоения звания Ветеран труда и предоставления льгот.

Представитель заинтересованного лица ТОИОГВ СО УСЗН МСЗН СО по Нижнесергинскому району М.К.В., действующий по доверенности от 14.06.2011 № 1942, в судебном заседании пояснил, что установление факта принадлежности заявителю удостоверения о награждении почетными знаками

«Победитель социалистического соревнования в 1973 году» действительно необходимо для присвоения Б.Л.И. звания Ветеран труда.

Представитель заинтересованного лица ООО «Аптека № 74» - Ч.Н.Е. суду пояснила, что предприятие Центральная районная аптека № 74 ликвидировано, ООО «Аптека № 74» не является ее правопреемником. Архивные документы аптеки ЦРА № 74 хранятся у них, будут сданы в администрацию района. Книга приказов за 1974 год отсутствует.

Ч.Н.Е. также пояснила, что она в то время работала рядовым работником и ей не известно о том, награждалась ли Б.Л.И. чем-либо. В книге приказов она такой записи не нашла. Б.Л.И. никогда не называли по отчеству «Николаевна».

Свидетель Т.О.П. суду пояснила, что она работала заведующей ЦРА № 74, Б.Л.И. работа в Атигской аптеке № 254 также заведующей, но от ЦРА № 74. Ей не известно, награждалась ли Б.Л.И., ранее многим давали награды, но другой Б.Л.И., либо Б.Л.Н. у них не работало. Трудовые книжки ранее находились в аптечном Управлении г.Екатеринбурга, и все записи вносились там.

Свидетель А.Л.А. суду пояснила, что она хорошо знает Б.Л.И., т.к. они работали вместе. Она знает, что Б.Л.И. была награждена как победитель соцсоревнования, но в каком это было году, уже не помнит. Вначале на допущенную ошибку не обратили внимания, но Б.Л.И. работала в аптеке № 254 от ЦРА № 74.

Выслушав заявителя Б.Л.И., представителя заинтересованного лица ТОИОГВ СО УСЗН МСЗН СО по Нижнесергинскому району М.К.В., допросив свидетелей Т.О.П., А.Л.А., изучив материалы дела, суд считает требования обоснованными и подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с п.1 ч.1 ст.262 ГПК РФ в порядке особого производства суд рассматривает дела об установлении фактов, имеющих юридическое значение.

В соответствии с п.5 ч.2 ст.264 ГПК РФ суд рассматривает дела об установлении факта принадлежности правоустанавливающих документов (за исключением воинских документов, паспорта и выдаваемых органами записи актов гражданского состояния свидетельств) лицу, имя, отчество или фамилия которого, указанные в документе, не совпадают с именем, отчеством или фамилией этого лица, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении.

Установление данного факта имеет для заявителя юридическое значение, т.к. необходимо ему для присвоения звания Ветеран труда.

Согласно удостоверения от 25.04.1974г. Б.Л.Н. награждена знаком «Победитель Социалистического соревнования 1973 года» на основании постановления Свердловского облисполкома и Облсовпрофа (л.д.9).

Согласно копии трудовой книжки на имя Б.Л.Ивановны 1946 года рождения она была принята на работу 21 мая 1969 г. управляющей аптекой № 254 п.Атиг, затем переведена на должность заведующей аптечным пунктом с правом приготовления (п. Атаг), в связи с переводом предприятия в муниципальную собственность считать зав. Аптекой МП ЦРА № 74. 19.08.2003

года уволена по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию (л.д. 10-16).

В данной трудовой книжке имеется запись в графе сведений о поощрениях и награждении имеется запись под № 2, о том, что награждена знаком «Победитель соц.соревнования за 1973 год» - постановление Облисполкома, Облсовпрофа № 391-29 от 25.04.1974 года (л.д.16).

Согласно справки из ООО Аптека № 74 от 08 сентября 2011 г. в связи с отсутствием книги приказов ЦРА № 74 за 1974 год, дать выписку из приказа о награждении Б.Л.И. не представляется возможным. ООО Аптека № 74 не является правопреемником ЦРА № 74 (л.д.26). Это отражено в Уставе ООО Аптека № 74 (л.д.31-48).

Согласно выписки из Единого государственного реестра юридических лиц МП ЦРА № 74 ликвидирована (л.д. 62-68).

Согласно архивной справки, предоставленной Государственным Архивом Свердловской области», среди награжденных значится Б.Л.Н., о награждении Б.Л.И. сведения отсутствуют (л.д. 70). Приложено также постановление № 391-29 от 25.04.1974 (л.д. 71-72). На эти постановления идет ссылка, указанная в трудовой книжке именно Б.Л.И.

Факт принадлежности Б.Л.И. удостоверения к знаку «Победитель Социалистического соревнования 1973 г.» подтверждается показаниями свидетелей, а также представленными материалами, поскольку в списке, представленном из архива области следует, что награждена была действительно Б.Л.Н, суд считает, что здесь допущена ошибка, поскольку имеются исправления на И., либо с И. на Н..

Кроме того, в списках о награждении указаны правильно аптеки ЦРА № 74 и аптека № 254, но указан населенный пункт не «Атиг», а «Арти», хотя указан Нижнесергинский район. П.Арти никогда не входил в состав Нижнесергинского района. Номера аптек, в которых работала Б.Л.И., именно аптека № 254 п.Атиг и ЦРА № 74, - Нижнесергинского района Свердловской области.

Суд считает, что данные ошибки были допущены по невнимательности работников, занимающихся составлением списков лиц о награждении.

Допущенные ошибки могут быть устранены только в ходе судебного разбирательства, поскольку прошел большой промежуток времени и невозможно определить конкретных лиц, допустивших данные ошибки.

Таким образом, у суда нет оснований ставить под сомнение истинность фактов, сообщенных заявителем и свидетелями. Данных о какой-либо заинтересованности свидетелей в исходе дела нет, их показания соответствуют и не противоречат обстоятельствам, сведения о которых содержатся в других собранных по делу доказательствах, а именно в трудовой книжке, принадлежащей Б.Л.И..

В соответствии со ст.265 ГПК РФ суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов.

Установление данного факта имеет для заявителя юридическое значение, т.к. необходимо ему для обращения за присвоением звания «Ветеран труда», а затем оформлением льгот, как лицу, имеющему звание «Ветеран труда».

При таких обстоятельствах суд считает, что требования Б.Л.И. обоснованные и подлежат удовлетворению.

На основании выше изложенного, руководствуясь ст.264-268, 198 ГПК РФ,

РЕШИЛ:

Установить факт принадлежности удостоверения о награждении почетным знаком «Победитель Социалистического соревнования 1973 года», согласно постановления Облисполкома, Облсовпрофа № 391-29 от 25.04.1974, выданное на имя «**Б.Л. Николаевны**» - **Б.Л. Ивановне**.

Решение может быть обжаловано в областной суд в течение 10 дней со дня в суд, вынесший решение.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

8. Восстановление на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула МБУЗ «ЦРБ».

Р Е Ш Е Н И Е

19 сентября 2011

г. Усть-Лабинск

Усть-Лабинский районный суд Краснодарского края, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Д.А.А. к муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

у с т а н о в и л :

Д.А.А. обратился в районный суд с иском в суд к МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района о восстановлении на работе в должности заведующего производством пищеблока, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в сумме 10 000 рублей. В обоснование исковых требований указал, что 26.07.2011г. он написал заявление об увольнении по собственному желанию. После этого 08.08.2011г. он написал заявление об отзыве своего заявления об увольнении от 26.07.2011г. Но администрацией МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района ему было отказано в отзыве заявления об увольнении и на основании приказа № 1082 от 09.08.2011г. он был уволен. Свои действия ответчик мотивировал тем, что на занимаемую им должность уже приглашен в письменной форме новый работник (В.Н.И.) из другой организации. Однако на момент отзыва его заявления В.Н.И. продолжала работать на прежнем месте и у ответчика не возникла обязанность заключить с ней трудовой договор. Считает, что ему необоснованно было оказано в реализации права на отзыв заявления об увольнении.

В судебном заседании Д.А.А. уменьшил исковые требования и просил не взыскивать с ответчика компенсацию морального вреда. В остальном поддержал исковые требования.

Представитель ответчика МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района А.Н.Г. в судебном заседании исковые требования не признала и поддержала доводы, изложенные в письменных возражениях на иск. В письменных возражениях на иск ответчик указал, что 27.07.2011г. Д.А.А. написал заявление об увольнении. 29.07.2011г. Д.А.А. заболел и не вышел на работу. В связи с тем, что работа пищеблока лечебного учреждения не может осуществляться без заведующего производством, 05.08.2011г. администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района направлено письмо в Усть-Лабинский дом интернат для престарелых и инвалидов об увольнении в порядке перевода сестры-хозяйки В.Н.И.. В.Н.И. являлась материально-ответственным лицом и ей было необходимо время для передачи материальных ценностей. Также она не имела возможности уволиться 06.08.2011г., т.к. находилась в очередном трудовом отпуске до 14.08.2011г. Уволена она была 17.08.2011г., а принята на должность заведующей производством 18.08.2011г.. Таким образом,

администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района были выполнены требования ст.80 и ст.64 ТК РФ и истец был уволен законно в связи с тем, что ответчиком 05.08.2011г. в письменной форме был приглашен на занимаемую истцом должность новый работник, что явилось препятствием для отзыва ранее поданного Д.А.А. заявления об увольнении по собственному желанию. Требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула не подлежат удовлетворению, т.к. действие санитарной книжки Д.А.А. закончилось 17.08.2011г. В соответствии с приказом Департамента здравоохранения КК от 06.12.2004г. № 640-ОД и постановлением главы администрации Усть-Лабинского района от 29.08.2003 № 1265 работники, имеющие доступ к обороту и хранению пищевых продуктов обязаны проходить медосвидетельствование. Согласно ст.76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения. Т.о., с 18.08.2011г. до 11.09.2011г. Д.А.А. не имел права приступить к работе ввиду отсутствия медицинского осмотра.

Выслушав стороны, прокурора, полагавшего необходимым иск удовлетворить, исследовав материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В судебном заседании установлено, что Д.А.А. работал в должности зав.производством пищеблока МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района.

В соответствии с ч.1 и ч.2 ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

26.08.2011г. Д.А.А. написал заявление об увольнении по собственному желанию. Соглашения о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении между ним и администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района не заключалось.

Следовательно, Д.А.А. мог быть уволен по его заявлению не ранее 09.08.2011г..

29.07.2011г. Д.А.А. заболел и не вышел на работу.

08.08.2011 г. Д.А.А. подал работодателю заявление об отзыве своего заявления об увольнении от 26.07.2011 г.

Администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района со ссылкой на ч.4 ст.80 ТК РФ и письмо от 05.08.2011г. Д.А.А. было отказано в отзыве заявления с указанием на то, что на его должность приглашена В.Н.И. в порядке перевода.

Приказом главного врача МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района от 09.08.2011 года № 1082-ЛС истец был уволен по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ по собственному желанию.

В силу ч.4 ст.64 ТК РФ запрет отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

Согласно ч.4 ст.80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом, право работника на отзыв заявления об увольнении не может быть им реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Следовательно, добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

Из материалов дела следует, что 05.08.2011г. главным врачом МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района направлено письмо директору государственного бюджетного учреждения социального обслуживания (ГБУСО) Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» об увольнении в порядке перевода сестры-хозяйки В.Н.И.

Из копии заявления В.Н.И. об увольнении от 15.08.2011г. и копии приказа от 17.08.2011г. № 400-Л следует, что В.Н.И. уволена 17.08.2011г. из ГБУСО Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Таким образом, Д.А.А. отозвал свое заявление об увольнении до момента прекращения трудовых отношений В.Н.И. по прежнему месту работы в ГБУСО Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», то есть, тогда, когда у МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района еще не возникла по закону обязанность принять ее на работу, поэтому наличие приглашения В.Н.И. в письменной форме от 05.08.2011г. с намерением заключить трудовой договор не имеет правового значения.

При таких обстоятельствах у ответчика отсутствовали основания для отказа в реализации предусмотренного законом права истца на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию.

Поэтому приказ об увольнении Д.А.А. от 09.08.2011г. № 1082-ЛС суд признает незаконным.

В связи с этим суд считает необходимым удовлетворить иски требования Д.А.А. о восстановлении его на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

При определении размера среднего заработка суд руководствуется требованиями ст.139 ТК РФ, а также учитывает следующие обстоятельства.

Из материалов дела следует и не оспаривается сторонами, что Д.А.А. с 29.07.2011г. по 29.08.2011г. находился на амбулаторном лечении в МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района. За данный период работодатель должен выплатить Д.А.А. пособие по временной нетрудоспособности за счет средств Фонда социального страхования.

Размер среднего заработка за время вынужденного прогула с 30.08.2011 г. по 19.09.2011 г., то есть по день вынесения судом решения, в сумме 10081 рубль 20 коп. подтверждается расчётом, представленным ответчиком. Данный расчет суд признает достоверным и правильным.

Доводы представителя ответчика о необходимости отказа в удовлетворении требования истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в связи с тем, что действие санитарной книжки Д.А.А. закончилось 17.08.2011г., а с 18.08.2011г. до 11.09.2011г. не имел права приступить к работе ввиду отсутствия медицинского осмотра, не имеют правового значения и не могут быть судом приняты во внимание, поскольку Д.А.А. был незаконно уволен 09.08.2011г. и именно в связи с этим в указанный ответчиком период не выходил на работу, а не в связи с отсутствием медицинского осмотра. Из личной медицинской книжки Д.А.А. следует, что медосмотр им пройден 09.09.2011г., т.е. на момент вынесения решения суда о восстановлении его на работе, оснований для отстранения его от работы в связи с отсутствием медицинского осмотра не имеется.

В соответствии со ст.211 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе и выплате заработной платы подлежит немедленному исполнению.

Государственную пошлину в размере 200 рублей, от уплаты которой истец был освобожден при подаче иска, следует взыскать с ответчика в пользу государства.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-199ГПК РФ, суд
решил:

Исковые требования Д.А.А. - удовлетворить.

Восстановить Д.А.А. на прежней работе в должности заведующего производством в пищеблок МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района.

Взыскать с МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района в пользу Д.А.А. средний заработок за время вынужденного прогула с 30 августа 2011г. по 19 сентября 2011г. в сумме 10081 (десять тысяч восемьдесят один) рубль 20 копеек.

Взыскать с МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района в пользу государства государственную пошлину в размере 200 рублей.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Краснодарский краевой суд через районный суд в течение десяти дней со дня его вынесения в окончательной форме.

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

25 октября 2011 года

г. Краснодар

Судебная коллегия по гражданским делам слушала в открытом судебном заседании гражданское дело по кассационной жалобе представителя МБУЗ «Центральная районная больница» на решение Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от 19 сентября 2011г..

Заслушав доклад судьи Зиборово́й Т.В., судебная коллегия установила:

Д.А.А. обратился в суд с иском к МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района о восстановлении на работе в должности заведующего производством пищеблока, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Представитель МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района в суде иск не признал.

Решением Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от 19 сентября 2011г. иск Д.А.А. удовлетворен: он восстановлен в должности заведующего производством пищеблока МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района; в его пользу с ответчика взыскан средний заработок за время вынужденного прогула с 30 августа 2011г. по 19 сентября 2011г. в сумме 10081 руб.20 коп.

В кассационной жалобе представитель МБУЗ «ЦРБ» просит отменить решение суда, ссылаясь на то, что администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района были выполнены требования ст.80 и ст.64 ТК РФ и истец был уволен законно в связи с тем, что ответчиком 05.08.2011г. в письменной форме был приглашен на занимаемую истцом должность новый работник, что явилось препятствием для отзыва ранее поданного Д.А.А. заявления об увольнении по собственному желанию.

Проверив материалы гражданского дела, обсудив доводы кассационной жалобы, возражения на нее, заслушав пояснения Д.А.А., заключение прокурора Б.Е.З., полагавшей, что жалоба удовлетворению не подлежит, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения.

УСТАНОВИЛА:

Как видно из материалов дела, Д.А.А. работал в должности заведующего производством пищеблока МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района.

26.07.2011г. Д.А.А. написал заявление об увольнении по собственному желанию. Соглашения о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении между ним и администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района не заключалось. Следовательно, Д.А.А. мог быть уволен по его заявлению не ранее 09.08.2011г.

29.07.2011г. Д.А.А. заболел и не вышел на работу.

08.08.2011г. Д.А.А. подал работодателю заявление об отзыве своего заявления об увольнении от 26.07.2011г.

Администрацией МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района со ссылкой на ч.4 ст.80 ТК РФ Д.А.А. было отказано в отзыве заявления с указанием на то, что на его должность приглашена В.Н.И. в порядке перевода.

Приказом главного врача МБУЗ «Центральная районная больница» Усть-Лабинского района от 09.08.2011г. № Ю82-ЛС истец был уволен по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ по собственному желанию.

Согласно ч.4 ст.64 ТК РФ запрет отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

Согласно ч.4 ст.80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом, право работника на отзыв заявления об увольнении не может быть им реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Следовательно, добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

05.08.2011г. главным врачом МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района направлено письмо директору ГБУСО Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» об увольнении в порядке перевода сестры-хозяйки В.Н.И.

Из копии заявления В.Н.И. об увольнении от 15.08.2011г. и копии приказа от 17.08.2011г. № 400-Л следует, что В.Н.И. уволена 17.08.2011г. из ГБУСО Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Таким образом, Д.А.А. отозвал свое заявление об увольнении до момента прекращения трудовых отношений В.Н.И. по прежнему месту работы в ГБУСО Краснодарского края «Усть-Лабинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», т.е., тогда, когда у МБУЗ «ЦРБ» Усть-Лабинского района еще не возникла по закону обязанность принять ее на работу, поэтому наличие приглашения В.Н.И. в письменной форме от 05.08.2011г. с намерением заключить трудовой договор не имеет правового значения.

Суд правильно пришел к выводу, что у ответчика отсутствовали основания для отказа в реализации предусмотренного законом права истца на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию, поэтому приказ об

увольнении Д.А.А. от 09.08.2011г. № 1082-ЛС суд правильно признал незаконным.

Суд правильно посчитал необходимым удовлетворить исковые требования Д.А.А. о восстановлении его на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

При определении размера среднего заработка суд руководствовался требованиями ст.139 ТК РФ, а также расчетом, предоставленным ответчиком (л.д.95).

Судебная коллегия полагает, что решение суда первой инстанции является законным и обоснованным. Юридически значимые обстоятельства определены судом правильно, нарушений материального, либо процессуального права, влекущих отмену решения, при рассмотрении настоящего иска не допущено.

Законность и обоснованность судебного решения проверена в пределах доводов кассационной жалобы.

На основании изложенного, руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Усть-Лабинского районного суда Краснодарского края от 19 сентября 2011г. оставить без изменения, а кассационную жалобу представителя МБУЗ «Центральная районная больница» - без удовлетворения.

9. Признание приказа об увольнении с работы незаконным, восстановление на работе, взыскание заработка за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда

РЕШЕНИЕ

08 апреля 2011 г.

г.Псков

Псковский городской суд Псковской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Н.Т.В. к ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» о признании приказа об увольнении с работы незаконным, о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, установил:

Н.Т.В. обратилась в суд с иском к ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» о признании приказа об увольнении с работы незаконным, о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование указала, что с 21 августа 2009г. она работала в ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в должности статистика организационно-методического отдела. 21.12.2010г. была уволена с работы в связи с сокращением штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ). Увольнение посчитала осуществленным с нарушением требований ч.1 ст.180 и ст.373 ТК РФ. Просила признать приказ об увольнении с работы от 21.12.2010г. № 571-к незаконным, восстановить её на работе, взыскать 11764 руб.90 коп. среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 22.12.2010г. по 08.04.2011г. и 3000 руб. в счет компенсации причиненного морального вреда.

Представители ответчика Л.С.Н. и В.П.П. иск не признали, мотивировав свою позицию тем, что увольнение Н.Т.В. было произведено в соответствии с нормами трудового законодательства и с соблюдением установленной законом процедуры расторжения трудового договора (л.д. 29-30).

Выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего необходимым удовлетворить иск Н.Т.В., оценив показания свидетелей, исследовав материалы дела, суд приходит к выводу о наличии оснований для удовлетворения иска в связи со следующими обстоятельствами.

Судом установлено, что с 21.08.2009г. Н.Т.В. работала в ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в должности статистика организационно-методического отдела (л.д. 77-78, 106).

Приказом главного врача ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» от 21.12.2010 № 571-к Н.Т.В. была уволена с работы в связи с сокращением штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Поводом для обращения Н.Т.В. в суд явилось то, что работодатель не предложил ей перед увольнением вакантные должности и работы, которые она могла выполнять с учетом её квалификации.

Оценив правомерность заявленных требований, суд исходит из следующего.

Установлено, что 24.09.2010г. руководством ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» было принято решение о сокращении с 24.11.2010г. трёх штатных единиц по должности статистика организационно-методического отдела (л.д. 32). В тот же день Н.Т.В. была персонально предупреждена о предстоящем увольнении (л.д. 33).

29.10.2010г. и 21.12.2010г. Н.Т.В. предлагались в письменном виде вакантные должности инженера по охране труда и работы в качестве санитара, подсобного рабочего, медицинского регистратора, занять которые она фактически отказалась, указав, что ей предложен не полный перечень вакантных должностей и работ (л.д. 34, 35-36).

Исследуя порядок увольнения истца, соблюдение установленных законом гарантий при увольнении Н.Т.В., суд приходит к выводу, что работодателем не был соблюден установленный законом порядок увольнения работника по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с чем, увольнение Н.Т.В. не может быть признано законным.

В период увольнения Н.Т.В. в ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» имелась другая работа, которую работник мог исполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, но она не была истцу предложена.

Между тем, в силу ст.180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.

Согласно данной норме право увольнения по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. И только при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Из материалов дела следует, что в ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» на 21.12.2010г. имелось 3 штатных единицы специалиста по кадрам (л.д. 8). Одну единицу специалиста по кадрам замещала Г.С.Г., а две другие единицы были вакантными и поручались к исполнению Г.С.Г. в порядке увеличения объема работы за дополнительную оплату (л.д. 73-75).

С 1 января 2011 г. в новое штатное расписание ГУЗ «Псковское областное бюро «Судебно-медицинской экспертизы» в структурное подразделение «Общий немедицинский персонал» введена должность

начальника отдела кадров, а 3 должности специалиста по кадрам остались, как указано в штатном расписании, вакантными (л.д. 39).

На должность начальника отдела кадров была назначена Г.С.Г., которой за дополнительную оплату было поручено исполнение работы по трём вакантным должностям специалиста по кадрам (л.д. 76, 88).

Из должностной инструкции специалиста по кадрам, действовавшей на момент увольнения Н.Т.В., следует, что на данную должность могло быть назначено лицо, имеющее высшее образование с опытом работы по данной специальности без предъявления требований к стажу работы (л.д. 107).

Однако имеющаяся у ответчика работа не была предложена Н.Т.В. работодателем, хотя она в полной мере отвечает установленным квалификационным требованиям по должности специалиста по кадрам, поскольку имеет высшее юридическое образование (в 2003 г. окончила Санкт-Петербургский университет МВД России) и опыт работы (на протяжении 2 лет 8 месяцев: с 25.03.1985 по 09.12.1987 исполняла обязанности инспектора по кадрам Опочецкого межрайонного отделения Энергонадзора Ленэнерго) - (л.д. 18, 95).

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу об обоснованности иска о восстановлении на работе.

Доводы представителей ответчика о том, что должности специалиста по кадрам не являлись вакантными, не могут быть приняты во внимание, поскольку данная позиция ответчика противоречит указанию в штатном расписании о наличии вакансий по должностям специалистов по кадрам, письменным пояснениям главного врача о вакантных должностях (л.д. 72), а также положениям статьи 60 ТК РФ, согласно которой поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ, что означает наличие вакантных должностей.

При таком положении следует признать, что работодатель не выполнил свою основную обязанность по трудоустройству сокращаемого работника, предусмотренную ч.3 ст.81 ТК РФ, хотя был вправе в одностороннем порядке досрочно отменить поручение о выполнении Г.С.Г. дополнительной работы, письменно предупредив работника не позднее чем за 3 рабочих дня (ч. 4 ст. 60² ТК РФ).

Вторым основанием к восстановлению Н.Т.В. на работе является несоблюдение работодателем порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза (ст. 373 ТК РФ).

Судом установлено, что решением профкома первичной профсоюзной организации ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» от 01.11.2010 (протокол № 4) Н.Т.В. была принята в члены профессионального союза (л.д. 70, 71).

Данное обстоятельство обязывало работодателя направить в первичную профсоюзную организацию ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-

медицинской экспертизы» проект приказа о расторжении трудового договора с Н.Т.В., а также копии документов, явившихся основанием для принятия указанного решения.

Однако руководство ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» не обращалось в выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с Н.Т.В.

Следовательно, несоблюдение работодателем требований закона об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником свидетельствует о незаконности увольнения Н.Т.В., и она подлежит восстановлению на работе (п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Доводы представителей ответчика о том, что о предстоящем сокращении должности статистика был уведомлен председатель Совета трудового коллектива учреждения, правового значения для дела не имеют (л.д. 65).

Что касается времени принятия Н.Т.В. в члены профессионального союза, то оно само по себе не освобождало работодателя от соблюдения порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, т.к. установленные ст.373 ТК РФ сроки предоставляли работодателю возможность уведомить профсоюзный орган об увольнении истца.

При таких обстоятельствах суд признаёт состоявшееся увольнение Н.Т.В. по оспариваемому основанию незаконным и принимает решение о восстановлении её на работе в прежней должности с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 22.12.2010г. по 08.04.2011г. включительно в размере 11764 руб. 90 коп.

В силу императивных предписаний ст.396 ТК РФ решение в части восстановления Н.Т.В. на работе подлежит немедленному исполнению.

Предъявленное истцом требование о компенсации морального вреда, причинённого вследствие незаконного увольнения, суд признаёт обоснованным.

Оценив сложившиеся правоотношения, фактические обстоятельства дела, представленные сторонами доказательства, суд приходит к выводу, что Н.Т.В. действительно претерпела определенные нравственные страдания в форме негативных ощущений и переживаний, что нарушило такое нематериальное благо Н.Т.В., как право на здоровье.

Вышеизложенное позволяет суду применить правила ст.237 ТК РФ и компенсировать Н.Т.В. моральный вред в сумме 3000 рублей, которая является разумной, справедливой и не носящей степени чрезмерности, позволяющей её уменьшить.

Государственная пошлина, от уплаты которой Н.Т.В. была освобождена, подлежит взысканию с ответчика в доход соответствующего бюджета в порядке, установленном ст.103 ГПК РФ в размере 670 руб. 60 коп. (200 руб. по требованию неимущественного характера + 470 руб. 60 коп. по имущественному требованию).

Руководствуясь ст.ст. 194,198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Признать приказ ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» от 21.12.2010 № 571-к об увольнении Н.Т.В. с работы незаконным.

Восстановить Н.Т.В. на работе в должности статистика организационно-методического отдела ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» с 21.12.2010г.

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в пользу Н.Т.В. средний заработок за время вынужденного прогула с 22.12.2010г. по 08.04.2011г. включительно в размере 11764 руб. 90 коп. (с учетом НДФЛ при выплате).

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в пользу Н.Т.В. компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» государственную пошлину в размере 670 руб. 60 коп. в доход бюджета муниципального образования «Город Псков».

Решение суда в части восстановления Н.Т.В. на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Псковский областной суд через Псковский городской суд в течение 10 дней со дня принятия решения в окончательной форме.

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

24 мая 2011 года

г. Псков

Судебная коллегия по гражданским делам Псковского областного суда, рассмотрев в судебном заседании дело по кассационной жалобе ГУЗ Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» на решение Псковского горсуда от 08.04.2011г., которым постановлено:

- признать приказ ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» от 21.12.2010г. № 571-к об увольнении Н.Т.В. с работы незаконным.

Восстановить Н.Т.В. на работе в должности статистика организационно-методического отдела ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» с 21.12.2010г..

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в пользу Н.Т.В. средний заработок за время вынужденного прогула с 22.12.2010г. по 08.04.2011г. включительно в размере 11764 руб. 90 коп. (с учетом НДФЛ при выплате).

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в пользу Н.Т.В. компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.

Взыскать с ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» государственную пошлину в размере 670 руб. 60 коп. в доход бюджета муниципального образования «Город Псков».

Решение суда в части восстановления Н.Т.В. на работе подлежит немедленному исполнению.

Выслушав доклад судьи Псковского областного суда С.Е.В., объяснения представителя ответчика – С.Л.А., истицы Н.Т.В. и ее представителя – С.А.Б., заключение прокурора Л.М.Н. об оставлении решения суда без изменения, Судебная коллегия

установила:

Н.Т.В. обратилась в суд с иском к ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» о признании приказа об увольнении с работы незаконным, о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указала, что с 21.08.2009г. она работала в ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» в должности статистика организационно-методического отдела.

21.12.2010г. была уволена с работы в связи с сокращением штата работников организации (по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Считая увольнение незаконным, указывает, что в нарушение ч.3 ст.81 ТК РФ работодателем были предложены не все вакантные должности, которые она могла бы замещать с учетом ее состояния здоровья и квалификации. В частности, согласно штатному расписанию ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» по состоянию на 01.01.2010г. в организации имеется 3 штатных единицы специалиста по кадрам, а фактически занята одна штатная единица специалиста по кадрам, остальные две единицы замещаются тем же работником в порядке совмещения должностей, а соответственно являются вакантными.

Кроме того, в нарушение ч.2 ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 1 ТК РФ она не была письменно уведомлена о предстоящем сокращении.

Указывает, что в ее трудовой книжке имеется запись № 27 от 01.08.2010г., согласно которой отдел статистики переименован в организационно-методический отдел. Таким образом, 01.08.2010г. она фактически продолжала работу в переименованном структурном подразделении и не могла быть сокращена по тому основанию, что отдел статистики переименован в организационно-методический отдел.

Также указывает, что неправомерными действиями работодателя ей был причинен моральный вред, пострадали ее честь и достоинство.

В связи с чем, просила признать приказ об увольнении с работы от 21.12.2010г. № 571-к незаконным, восстановить ее на работе, взыскать 11764 руб. 90 коп. среднего заработка за время вынужденного прогула за период с

22.12.2010г. по 08.04.2011г. и 3000 руб. в счет компенсации причиненного морального вреда.

Представители ответчика иск не признали, указали, что истица была принята в отдел статистики, о чем свидетельствует запись в трудовой книжке. 24.09.2010г. был издан приказ № 34 о внесении изменений в штатное расписание, с которым истица была ознакомлена под роспись, утверждения Н.Т.В. об обратном не соответствуют действительности. О наличии вакансий истица также была уведомлена под роспись, однако от предложенных вакансий отказалась. Объем работы по вакантным должностям специалиста по кадрам выполнялся другим работником в пределах рабочего времени, в частности, Г.С.Г., работой которой работодатель удовлетворен.

Судом постановлено указанное выше решение.

В кассационной жалобе ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» ставится вопрос об отмене решения суда как незаконного и необоснованного, и отказе в удовлетворении иска указывается, что на момент издания приказа об увольнении по сокращению штата истица членом профсоюза не являлась, а вступила в профсоюзную организацию спустя месяц после уведомления об увольнении по сокращению штата. Судом не дана надлежащая оценка тому, что должности специалиста по кадрам на момент увольнения Н.Т.В. вакантными не являлись, т.к. эту работу выполняет Г.С.Г. Суд обязал восстановить истицу в должности статистика организационно-методического отдела, однако такого отдела и должности уже не существует.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и возражений на нее, судебная коллегия находит решение суда законным и обоснованным.

В соответствии со ст.81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Согласно п.п.«в» п.23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК (ч.2 ст.82 ТК РФ).

Судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции о том, что работодателем при увольнении Н.Т.В. не был соблюден установленный законом порядок увольнения работника по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Как усматривается из материалов дела, истице не были предложены все имеющиеся в организации вакансии. Согласно новому штатному расписанию ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» с 1 января 2011 года в структурное подразделение «Общий немедицинский персонал» введена должность начальника отдела кадров, а 3 должности специалиста по кадрам остались вакантными (л.д.39), согласно штатному расписанию на 2010 год эти должности также были вакантными. На должность начальника отдела кадров была назначена Г.С.Г., которой за дополнительную оплату было поручено исполнение работы по трем вакантным должностям специалиста по кадрам (л.д.76, 88).

Однако имеющаяся у работодателя вакантная должность специалиста по кадрам не была предложена Н.Т.В., которая, имея высшее юридическое образование (в 2003 году окончила Санкт-Петербургский университет МВД России), и опыт работы (на протяжении 2 лет 8 месяцев: с 25.03.1985 по 09.12.1987 исполняла обязанности инспектора по кадрам Опочецкого межрайонного отделения Энергонадзора Ленэнерго) (л.д. 18, 95) в полной мере отвечала установленным квалификационным требованиям, предъявляемым к должности специалиста по кадрам.

В соответствии со ст.373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

На л.д.71 дела имеется решение профкома первичной профсоюзной организации ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской, экспертизы» о том, что 1 ноября 2010 г. Н.Т.В. была принята в члены профессионального союза.

Данное обстоятельство обязывало работодателя направить в первичную профсоюзную организацию проект приказа о расторжении трудового договора с истицей, а также копии документов, явившихся основанием для принятия указанного решения.

Однако руководство ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» не обратилось в профсоюз за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможности расторжения трудового договора с Н.Т.В.

Следовательно, несоблюдение работодателем указанных выше требований закона является основанием для восстановления истицы на работе в должности статистика организационно-методического отдела ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы», как того требует положение ст.394 ТК РФ.

С учетом изложенного, доводы кассационной жалобы являются несостоятельными и не могут быть приняты во внимание.

Руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

Решение Псковского городского суда от 08.04.2011г. оставить без изменения, кассационную жалобу ГУЗ «Псковское областное бюро судебно-медицинской экспертизы» - без удовлетворения.

10. Взыскание задолженности по заработной плате в виде процентных надбавок за напряженные условия труда, компенсация морального вреда.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

25 июля 2011 г.

Станица Староминская Краснодарского края

Судья Староминского районного суда Краснодарского края с участием истцов П.С.В., В.Л.А., С.С.А., Т.В.И., К.Т.В., Д.О.В., Г.Л.П., П. Н.А., Ш.Т.К., П.В.В., Г.Т.И., К.С.В., Р.Т.В., П.И.Н., И.В.П., М.Л.В., К. А.Г., П.Е.А., Т.Н.Г., В.Ю.П., Ц.Е.Н., К.Л.И., С.В.Н., М.Т.В., Б.Е.В., Г.Н.М., Г.В.И., К.Е.Н., Р.Л.В., их представителей: адвоката М.И.И., Староминской районной организации профсоюза работников здравоохранения Д.Л.Л., К.Е.А., ОФМС РФ Ш.Д.А. и представителей ответчика: главного врача МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» Д.Ю.А., адвоката Н.О.Б., Администрация МО Староминский район Ц.Л.В., рассмотрев гражданское дело по иску П.С.В., В.Л.А., С.С.А., Т.В.И., К.Т.В., Д.О.В., Г.Л.П., П. Н.А., Ш.Т.К., П.В.В., Г.Т.И., К.С.В., Р.Т.В., П.И.Н., И.В.П., М.Л.В., К. А.Г., П.Е.А., Т.Н.Г., В.Ю.П., Ц.Е.Н., К.Л.И., С.В.Н., М.Т.В., Б.Е.В., Г.Н.М., Г.В.И., К.Е.Н., Р.Л.В., к администрации МО Староминский район, МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» о взыскании задолженности установил:

Истцы обратилась с заявлением в суд к администрации МО Староминский район, МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» о взыскании задолженности по заработной плате в виде процентных надбавок за напряженные условия труда, компенсации морального вреда.

В судебном заседании представитель истцов обратился к суду с заявлением, в котором указал, что между истцами и ответчиками достигнуто мировое соглашение, по которому МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» обязуется, руководствуясь п.п.3.2.3 Отраслевого соглашения по учреждениям здравоохранения Староминского района на 2008 - 2010 годы и соглашением от 17.11.2010г. о продлении Отраслевого соглашения на 2011-2013 годы, установить Истцам надбавку за напряженные условия труда в размере 50% оклада с 01.05.2008г.. Руководствуясь ст.395 ТК РФ произвести истцам начисление надбавки за напряженные условия труда в размере 50% оклада за фактически отработанное время в инфекционном отделении и МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» с 01.05.2008г. по 31.07.2011г. и произвести выплату начисленной суммы за период с 01.08.2011г. по 31.12.2011г. равными долями по 1/5 части ежемесячно в день выплаты заработной платы, установленный коллективным договором. Установить Истцам надбавку за напряженные условия труда в размере 50% оклада за фактически отработанное время в инфекционном отделении МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» с 01.08.2011г. и выплату производить в день выплаты заработной платы, установленный коллективным договором, за отработанный календарный месяц. Произвести Истцам: перерасчет среднего заработка за период оплачиваемых отпусков,

командировок, курсов повышения квалификации, временной нетрудоспособности с учетом надбавки за напряженные условия труда в размере 50% оклада с 01.05.2008г. по 31.07.2011г.. Руководствуясь ч. ст.57 ТК РФ, п.1.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения МО Староминский район, утвержденного постановлением главы МО Староминский район от 01.12.2008г. № 2286, включить в трудовые договоры Истцов условия оплаты труда, включая размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. надбавку за напряженные условия труда. Руководствуясь ст.98 ГПК РФ, возместить каждому Истцу произведенные судебные расходы в размере по 1000 (одна тысяча) рублей. Истцы, в свою очередь, отказываются от требований о возмещении морального вреда в размере 10000 рублей, от выплаты денежной компенсации в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за несвоевременную выплату части заработной платы. Условия, предусмотренные настоящим соглашением, являются окончательными и в полном объеме определяют взаимные денежные обязательства Сторон.

Мировое соглашение не нарушает права и законные интересы других лиц и не противоречит закону. Мировое соглашение составлено в 4-х экземплярах, по одному для каждой стороны, в т.ч. для Староминского районного суда. Мировое соглашение вступает в силу после его утверждения Староминским районным судом.

Мировое соглашение предъявлено в письменном виде и подписано сторонами. Условия мирового соглашения занесены в протокол судебного заседания и подписаны сторонами. Сторонам разъяснены последствия утверждения мирового соглашения и прекращения производства по делу, предусмотренные ст.221 ГПК РФ.

По убеждению суда, мировое соглашение, заключенное сторонами, не противоречит закону, совершено в интересах сторон, выполнение ими условий мирового соглашения не нарушает интересов иных лиц.

Руководствуясь ст.ст.39, 173, 220 ГПК РФ, суд
определил:

Утвердить мировое соглашение, заключенное П.С.В., В.Л.А., С.С.А., Т.В.И., К.Т.В., Д.О.В., Г.Л.П., П. Н.А., Ш.Т.К., П.В.В., Г.Т.И., К.С.В., Р.Т.В., П.И.Н., И.В.П., М.Л.В., К.А.Г., П.Е.А., Т.Н.Г., В.Ю.П., Ц.Е.Н., К.Л.И., С.В.Н., М.Т.В., Б.Е.В., Г.Н.М., Г.В.И., К.Е.Н., Р.Л.В. и МУЗ «ЦРБ МО Староминский район», по которому МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» обязуется, руководствуясь п.п.2.3 Отраслевого соглашения по учреждениям здравоохранения Староминского района на 2008-2010 г.г. и соглашением от 17.11.2010г. о продлении Отраслевого соглашения на 2011-2013г.г., установить Истцам надбавку за напряженные условия труда в размере 50% оклада с 01.05.2008г.. Руководствуясь ст.395 ТК РФ произвести Истцам начисление надбавки за напряженные условия труда в размере 50% оклада за фактически отработанное время в инфекционном отделении МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» с 01.05.2008г. по 31.07.2011г. и произвести выплату начисленной суммы

за период с 01.08.2011г. по 31.12.2011г. равными долями по 1/5 части ежемесячно в день выплаты заработной платы, установленный коллективным договором. Установить Истцам надбавку за напряженные условия труда в размере 50% оклада за фактически отработанное время в инфекционном отделении МУЗ «ЦРБ МО Староминский район» с 01.08.2011г. и выплату производить в день выплаты заработной платы, установленный коллективным договором, за отработанный календарный месяц. Произвести Истцам перерасчет среднего заработка за период оплачиваемых отпусков, командировок, курсов повышения квалификации, временной нетрудоспособности с учетом надбавки за напряженные условия труда в размере 50% оклада с 01.05.2008г. по 31.07.2011г. Руководствуясь ч.2 ст. 57 ТК РФ, п.1.4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения МО Староминский район, утвержденного постановлением главы МО Староминский район от 01.12.2008г. № 2286, включить в трудовые договоры Истцов условия оплаты труда, включая размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. надбавку за напряженные условия труда. Руководствуясь ст.98 ГПК РФ, возместить каждому Истцу произведенные судебные расходы в размере по 1000 (одна тысяча) рублей. Истцы, в свою очередь, отказываются от требований о возмещении морального вреда в размере 10000 рублей, от выплаты денежной компенсации в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за несвоевременную выплату части заработной платы.

Производство по делу по иску П.С.В., В.Л.А., С.С.А., Т.В.И., К.Т.В., Д.О.В., Г.Л.П., П.Н.А., Ш.Т.К., П.В.В., Г.Т.И., К.С.В., Р.Т.В., П.И.Н., И.В.П., М.Л.В., К.А.Г., П.Е.А., Т.Н.Г., В.Ю.П., Ц.Е.Н., К.Л.И., С.В.Н., М.Т.В., Б.Е.В., Г.Н.М., Г.В.И., К.Е.Н., Р.Л.В., прекратить.

На определение может быть подана частная жалоба в Краснодарский краевой суд через Староминский районный суд в течение десяти дней.

11. Взыскание недоначисленной суммы и невыплаченной заработной платы; установление зарплаты в размере не ниже установленного МРОТ без учета районного коэффициента и северной надбавки

РЕШЕНИЕ

28 ноября 2011 год

г.Петропавловск-Камчатский

Петропавловск-Камчатский городской суд Камчатского края, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску П.Е.В. к МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства и детства; Департаменту социального развития ПКГО о взыскании недоначисленной суммы и невыплаченной заработной платы,

установил:

П.Е.В. обратилась в суд с указанным иском к ответчикам, ссылаясь на те обстоятельства, что работает в МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства детства (далее по тексту Роддом № 1), на основании дополнительно соглашения к трудовому договору с 24.12.2004г. занимает должность кухонного рабочего. Ей установлен оклад по должности по 5 разряду, что составляет 2172 руб., надбавка за медицинский стаж 20%, районный коэффициент 1,8 и процентная надбавка 80%. Полагала, что в период с 01.01.2011г. по 31.08.2011г. работодатель неправоммерно производил начисление заработной платы в части исчисления районного коэффициента процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, исходя из сумм должностного оклада, в то время как для этих выплат следует учитывать минимальный размер оплаты труда (далее по тексту МРОТ), размер которого до 01.06.2011г. составлял 4330 руб., а с 01.06.2011г. - 4611 руб.. В связи с изложенным, просила суд взыскать с ответчика в свою пользу недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01.01.2011г. по 31.08.2011г. в размере 1616 руб.24 коп., а также обязании ответчика установить ей зарплату в размере не ниже установленного МРОТ без учета районного коэффициента и северной надбавки.

До рассмотрения спора по существу истец отказалась от требования возложения на ответчика обязанности установить ей зарплату в размере не ниже установленного МРОТ без учета районного коэффициента и северной надбавки. Данный отказ принят судом, о чем вынесено отдельное определение.

В судебном заседании истец, её представитель, увеличив период взыскания, увеличили размер заявленных требований и просили суд взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01.01.2011г. по 31.10.2011г. в размере 3708 руб.40 коп. Требования поддержала по изложенным в иске основаниям, полагая срок обращения в суд пропущенным по уважительным причинам, поскольку в период с 22.03.2011г. по 06.05.2011г. она находилась на больничном.

Представитель по доверенности Роддома № 1 Ж.Ю.А. в судебном заседании возражала против заявленных П.Е.В. требований, указав, что должностные оклады работникам Роддома № 1 установлены в соответствии с

нормативными правовыми актами Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, регулирующих вопросы оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета ПКГО. Оклады таких работников регулярно повышают, в т.ч. П.Е.В., а размер их заработной платы составляет больше установленного МРОТ. Кроме того, заявила о пропуске истцом срока на обращение в суд и требованиям о взыскании указанных сумм с января по июнь 2011 года, поскольку заработная плата в учреждении выплачивается в срок, выдаются расчетные листки, из которых работнику становилось известно о порядке расчета зарплаты и размере начисленных сумм.

Представитель Роддома № 1 Ж.О.А., действующая на основании доверенности, в суде высказала аналогичную позицию, указав на необоснованность заявленных истцом требований и пропуск срока на обращение в суд по требованиям за указанный период.

Ответчик Департамент социального развития Петропавловск-Камчатского городского округа, будучи извещенным о времени и месте рассмотрения дела своего представителя в суд не направил, полагая себя ненадлежащим ответчиком по иску.

Выслушав ходатайство представителей ответчика, заслушав мнение истца, её представителя по заявленному ответчиком ходатайству, исследовав материалы данного гражданского дела, суд пришел к следующему.

В соответствии со ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Согласно ч.3 ст.392 ТК РФ при пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч.1 указанной статьи, они могут быть восстановлены судом.

Как следует из разъяснений Пленума Верховного Суда РФ, содержащихся в п.5 постановления от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в качестве уважительных причин пропуска обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствующие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможности обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи).

В судебном заседании установлено, что на основании трудового договор №199/6 от 21.10.2002г., дополнительного соглашения к нему от 24.12.2004г. П.Е.В. работает в Роддоме № 1 с 24.12.2004г. в должности кухонного рабочего с должностным окладом 2172 руб., на которые начисляются: доплата за увеличение объема работы в размере 50% оклада, надбавка за продолжительность работы в учреждениях здравоохранения в размере 30% оклада; районный коэффициент 80%; процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям 80%. С учетом

названных выплат, а также иных стимулирующих компенсационных выплат, заработная плата истца составляет около 11000 руб.

Как следует из представленных документов и не оспаривалось истцом, заработная плата ей выплачивалась 6 и 20 числа каждого месяца, при этом ежемесячно на руки ей выдавались расчетные листки с указанием составных частей причитающейся ей заработной платы, в т.ч. надбавок коэффициентов, размерах удержаний и т.д.

Таким образом, моментом начала течения трехмесячного срока обращения в суд с иском о взыскании указанных сумм, действительно, следует считать дату получения П.Е.В. заработной платы за отработанный месяц.

С данным исковым заявлением истец обратилась только 29.09.2011г.

Вместе с тем, в период с 22.03.2011г. по 08.04.2011г. и с 09.04.2011г. по 06.05.2011г. она являлась временно нетрудоспособной, что не оспаривалось ответчиком, выписана к работе 07.05.2011 года.

Таким образом, применительно указанных выше положений, суд восстанавливает П.Е.В. срок на обращение в суд с требованием взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с 01.05.2011г. по 31.10.2011г., поскольку данный срок пропущен ею по уважительной причине. И отказывает ей в удовлетворении требований взыскании указанных сумм за период с 01.01.2011г. по 31.03.2011г. включительно в размере 1072 руб.14 коп. в связи с пропуском срока для обращения в суд. Восстановить данный срок не представляется возможным, поскольку доказательств уважительности его пропуска истцом, её представителем суду не представлено, судом таковых также не установлено. Период с 01.04.2011г. по 30.04.2011г. не включен истцом в период, за который она просит суд взыскать недоначисленные суммы, поскольку в это время она фактически не работала, находилась в очередном отпуске.

Разрешая требования истца о взыскании указанных сумм заработной платы за период с 01.05.2011г. по 31.10.2011г. суд пришел следующим выводам.

Как указывалось выше, совокупный размер месячной заработной платы истца с учетом стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы районах Крайнего Севера и районного коэффициента, действительно, превышает установленный федеральным законом МРОТ.

Вместе с тем, Федеральным законом от 20.04.2007г. N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" другие законодательные акты Российской Федерации" из ст.129 ТК РФ исключена ч.2, которая определяла минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированно работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 01.09.2007 год также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных

ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимально размера оплаты труда.

Однако действующей в настоящее время ч.3 ст.133 ТК РФ установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Часть 1 ст.129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятие тарифной ставки оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы. Так, тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовый оклад - базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимально заработной платы в субъекте Российской Федерации. Данный размер МРОТ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133.1 ТК РФ).

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что их заработная плата без включения районного коэффициента будет не меньше установленного федеральным законом минимально размера оплаты труда (в данном случае до 01.06.2011г. не менее 4330 руб., а с 01.06.2011г. - не менее 4611 руб.).

Довод представителя ответчика, что МРОТ включает в себя надбавки компенсационного характера за работу в особых условиях основан и неверном

толковании норм, регулирующих спорные правоотношения, и следующим основаниям.

В силу главы 50 ТК РФ районный коэффициент для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и процентная надбавка за стаж работы в этих районах должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ст.7 ч.2 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч.3 ст.37 ТК РФ)).

По смыслу приведенных конституционных положений, МРОТ предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

В соответствии с ч.3 ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ.

При этом согласно ст.2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности.

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями ТК РФ, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст.22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст.32); основные государственные гарантии по оплате труда работника (ст.130); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст.146).

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системам оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (ч.ч.1 и 2 ст.135 ТК РФ) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в т.ч. условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статьи 148, 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в т.ч. в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в статьи 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20.04.2007г. N 54-ФЗ, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатически условиях.

Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда, и не были изменены законодателем при внесении изменений в статьи 129 и 133 ТК РФ.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях в соответствии со статьями 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимально размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Как следует из материалов дела, с учетом нахождения на больничном истцом в мае 2011 года отработано 4 дня, начисленная заработная плата П.Е.В. без учета вычета НДФЛ составила 2195 руб.64 коп., в июне истец не работала, в июле за 7 дней работы - 3659 руб.40 коп., за 23 дня августа 11837 руб.25 коп., за 22 дня сентября - 11066 руб. 61 коп.

Т.о., разница в заработной плате П.Е.В. при условии, что до 31.05.2011г. МРОТ составлял 4330 руб., а с 01.06.2011г. - 4611 руб., составляет за спорный период с 01.05.2011г. по 31.10.2011г. - 2636 руб.26 коп.

С учетом изложенного, проверив механизм расчета начисляемой истцом заработной платы и приняв представленный истцом расчет заявленных к

взысканию сумм, т.к. он соответствует требованиям закона, регламентирующим возникшие правоотношения, не содержит арифметических ошибок, и не оспоренный ответчиком, суд взыскивает в пользу последнего за счет МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» - лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства и детства заработную плату за период с 01.05.2011г. по 31.10.2011г. включительно, в размере 2636 руб. 26 коп..

Поскольку МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» является юридическим лицом, самостоятельно отвечающим по своим обязательствам, и именно с ним П.Е.В. состоит в трудовых отношениях, то Департамент социально развития Петропавловск-Камчатского городского округа надлежит от ответственности по данному иску освободить.

В соответствии со ст.103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - и соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В соответствии со ст. 61.1 Бюджетного кодекса РФ государственная пошлина по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, подлежит зачислению в бюджеты муниципальных районов.

Исходя из этого, с МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства и детства в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в общей сумме 400 руб.

Руководствуясь ст.ст. 194 - 199 ГПК РФ, суд
решил:

Иск удовлетворить.

Взыскать с МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства и детства в пользу П.Е.В. заработную плату за период с 01.05.2011г. по 31.10.2011г. включительно, в размере 2636 руб.26 коп.

В удовлетворении требований о взыскании МБУЗ «Городской Родильный дом №1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства детства в пользу П.Е.В. заработной платы за период с 01.01.2011г. по 31.03.2011г. включительно, в размере 1072 руб.14 коп. отказать в связи с пропуском срока для обращения в суд.

Департамент социального развития ПКГО от ответственности освободить.

Взыскать с МБУЗ «Городской Родильный дом № 1» лечебно-профилактическое учреждение охраны материнства и детства в доход бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа государственную пошлину в размере 400 рублей.

Решение может быть обжаловано в Камчатский краевой суд через Петропавловск-Камчатский городской суд в течение 10 дней со дня составления решения в окончательной форме.

РЕШЕНИЕ ВСТУПИЛО В ЗАКОННУЮ СИЛУ.

12. Требования о взыскании заработной платы и денежной компенсации морального вреда удовлетворены частично

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

08 декабря 2011 года

г.Архангельск

Судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда рассмотрела дело по кассационной жалобе главного врача МУЗ «Лешуконская ЦРБ» Ф.Л.В. на решение Лешуконского районного суда Архангельской области от 22.11.2011г., которым

постановлено:

«Исковые требования Г.С.Н. к МУЗ «Лешуконская центральная районная больница» о взыскании заработной платы и денежной компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Взыскать в пользу Г.С.Н. с МУЗ «Лешуконская центральная районная больница» недоплату по заработной плате в размере 8327 (восемь тысяч триста двадцать семь) рублей 54 копейки и денежную компенсацию морального вреда в размере 500 (пятьсот) рублей 00 копеек. Всего - 8827 (восемь тысяч восемьсот двадцать семь) рублей 54 коп.

Взыскать с МУЗ «Лешуконская ЦРБ», а доход бюджета МО «Лешуконское» государственную пошлину в размере 600 рублей»

Заслушав доклад судьи областного суда Д.Н.В., судебная коллегия установила:

Г.С.Н. обратилась в суд с иском к МУЗ «Лешуконская ЦРБ» о взыскании недоначисленной заработной платы за период с 1 июня по 30 сентября 2011 года и денежной компенсации морального вреда, ссылаясь на незаконность действия работодателя по начислению и выплате ей с 01 июня 2011 года заработной платы в размере менее установленного Федеральным законом № 106-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) в сумме 4611 рублей, на который должен начисляться районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, тем самым ей причинены нравственные страдания.

В судебном заседании истец настаивала на удовлетворении заявленных требований по тем же основаниям, согласившись с представленным ответчиком контрастчетом предполагаемой суммы недоплаты заработной платы.

Представители МУЗ «Лешуконская ЦРБ» Ф.Л.В. и У.С.С. иск не признали, заявив о пропуске Г.С.Н. без уважительных причин трехмесячного срока обращения в суд с иском, а также считали заявленные требования необоснованными, полагая, что начисление заработной платы производится без нарушения трудового законодательства.

Суд вынес указанное выше решение, с которым не согласен ответчик, и просит его отменить.

В обоснование кассационной жалобы ссылается на незаконность решения суда, настаивая на том, что МУЗ «Лешуконская ЦРБ» свои действия по начислению заработной платы Г.С.Н. осуществляла в соответствии с ТК РФ, Федеральными законами, определением Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О, трехсторонним соглашением о минимальном размере оплаты труда, установленном на территории Архангельской области, полагая, что районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях как компенсационная выплата за работу в особых климатических условиях входит в МРОТ.

Проверив материалы дела, выслушав объяснение представителя МУЗ «Лешуконская ЦРБ» Д.Т.В., обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия находит решение суда правильным, исходя из следующего.

В соответствии с Федеральным законом № 106-ФЗ от 01.06.2011г. «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», минимальный размер оплаты труда на территории Российской Федерации с 1 июня 2011 года установлен в сумме 4611 рублей.

Судом установлено и это не оспаривается сторонами, что с 01 апреля 2009г. Г.С.Н. работает санитаркой детского отделения МУЗ «Лешуконская ЦРБ», расположенной в районе Крайнего Севера, где к заработной плате ей выплачивается районный коэффициент в размере 40% и процентная надбавка за стаж работы в данном районе в размере 80%.

В спорный период с 01.06.2011г. ей начислялась заработная плата из оклада в размере 1745 руб., стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в размере 30%, повышение заработной платы на 6,5%, что без учета районного коэффициента и надбавки на стаж работы в районе Крайнего Севера составляло ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории России в сумме 4611 рублей.

Между тем, в силу главы 50 ТК РФ районный коэффициент и надбавка за стаж работы для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, должны начисляться к совокупной заработной плате, размер которой без этих коэффициентов и надбавки не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Суд правильно руководствовался указанными нормами материального права, придя к выводу о том, что с 01.06.2011г. работодателем незаконно был установлен Г.С.Н. размер заработной платы, который без учета районного коэффициента и надбавки за работу в районе Крайнего Севера составлял менее 4611 рублей, т.е. минимального размера оплаты труда, чем это предусмотрено Федеральным законом № 106-ФЗ от 01.06.2011г..

Поскольку ответчиком при разрешении спора было заявлено о пропуске истцом без уважительных причин трехмесячного срока для обращения в суд с заявленными требованиями, в связи с чем, установив указанное обстоятельство, суд правомерно взыскал разницу недоначисленной Г.С.Н. заработной платы лишь за три месяца, предшествующих обращению в суд с иском, т.е. с 01 июля

по 30 сентября 2011 года в сумме 8327 руб. 54 коп., и в соответствии со ст.327 ТК РФ денежную компенсацию морального вреда в 500 руб., применив последствия пропуска срока обращения в суд с иском, предусмотренные ст.392 ТК РФ, в три месяца.

Решение суда истцом, а также размеры взысканных судом сумм сторонами не оспариваются.

Судебная коллегия не может принять во внимание доводы кассационной жалобы ответчика о правильном начислении истцу заработной платы со ссылкой на то, что районный коэффициент и надбавка за работу в районе Крайнего Севера и приравненной к ним местности входит в минимальный размер оплаты труда, как не основанные на нормах материального права.

Действительно, Федеральным законом от 20.04.2007г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ» из ст.129 ТК РФ была исключена ч.2, которая определяла минимальную заработную плату (минимальный размер оплаты труда) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала на то, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

С 1 сентября 2007 года также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда (ч.4 ст.133 ТК РФ),

Однако, действующей в настоящее время ч.3 ст.133 ТК РФ (в редакции Федеральных законов от 30.06.2006г. № 90-ФЗ, от 20.04.2007г. № 54-ФЗ) установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При этом ч.1 ст.129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) - и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

Согласно указанной статье тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности

(квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133.1 ТК РФ).

Т.о., трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей зарплаты работников в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что их зарплата, включающая в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вместе с тем, в силу главы 50 ТК РФ районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее минимального размера труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

В соответствии с Конституцией РФ в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда (ч.2 ст.7); каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч.3 ст.37).

По смыслу приведенных конституционных положений, институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Ч.3 ст.133 ТК РФ предусматривает, что месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу положений ст.2 ТК РФ обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (ст. 7).

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями ТК РФ, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст.22), зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст.132); основные государственные гарантии по оплате труда работника (ст.130); повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст.146).

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства (ч.1 и 2 ст.135 ТК РФ) и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы. С учетом установленных законодательством критериев, в т.ч. условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статьи 148, 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из этого следует, что при разработке системы оплаты труда работодатель должен установить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в т.ч. в зависимости от условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. В соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности (тарифицированную по одному разряду) в различных условиях.

Изменения, внесенные в статьи 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда. При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 130, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в т.ч. правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях.

Нормы главы 50 ТК РФ устанавливают особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, направленные на обеспечение государственных гарантий повышенной по сравнению со всеми остальными категориями работников оплаты труда и не были изменены законодателем при внесении изменений в статьи 129 и 133 настоящего Кодекса.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальным коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

Следовательно, при разрешении спора суд правильно применил нормы материального права, а доводы подателя кассационной жалобы сводятся к иному ошибочному толкованию.

Является несостоятельной ссылка кассационной жалобы на определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О, поскольку из буквального толкования указанного определения не следует что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях включается как и наравне с другими стимулирующими и компенсационными выплатами в установленный минимальный размер оплаты труда.

Не может быть принят во внимание довод кассационной жалобы ответчика о наличии действующего в субъекте трехстороннего соглашения, заключенного администрацией Архангельской области с представителями профсоюзов и работодателей (в редакции Дополнительного соглашения от 01.07.2011), об установлении минимального размера оплаты труда в Архангельской области в размере 5675 рублей и указанием о включении в эту сумму, в том числе районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как в соответствии со ст.133.1 ТК РФ размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Вместе с тем, за вычетом районного коэффициента даже в размере 20% и северной надбавки в размере 50%, установленный данным соглашением, МРОТ составляет 3338 руб. 23 коп., что значительно ниже размера МРОТ, установленного Федеральным законом № 106-ФЗ от 01.06.2011г. в сумме 4611 рублей.

При таких обстоятельствах указанное соглашение не подлежит применению, поскольку в силу ст.6 ТК РФ в случаях, если закон или иной нормативный акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам,

установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

Обстоятельства, имеющие значение для дела, судом определены верно, материальный закон применен и истолкован правильно, и судебная коллегия не находит оснований для отмены вынесенного судом решения.

Руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Лешуконского районного суда Архангельской области от 22.11.2011г. оставить без изменения, а кассационную жалобу главного врача МУЗ «Лешуконская ЦРБ» Ф.Л.В. - без удовлетворения.

13. Признание незаконными действия по установлению размера должностного оклада менее размера МРОТ, по включению в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, об обязанности произвести перерасчет заработной платы с учетом МРОТ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Абакан

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия, рассмотрела в открытом судебном заседании от 22.12.2011г. кассационную жалобу представителя ответчика МБУЗ муниципального образования Аскизский район «Аскизская центральная районная больница» В.О.Ю. на решение Аскизского районного суда от 13.10.2011г., которым частично удовлетворен иск Е.Э.В, П.(Ч.)Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В. о признании незаконными действий по установлению размера должностного оклада менее размера МРОТ, по включению в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат об обязанности произвести перерасчет заработной платы с учетом МРОТ, Б.О.С. в удовлетворении иска отказано.

Заслушан доклад судьи и объяснения представителя ответчика МБУЗ муниципального образования Аскизский район «Аскизская ЦРБ» В.О.Ю., поддержавшей доводы жалобы, истицы П.(Ч.)Е.И., ее представители П.А.М. и Г.Т.И., согласившихся с решением, судебная коллегия

установила:

Е.Э.В. обратилась в суд с иском к МБУЗ МО Аскизский район «Аскизская ЦРБ» (далее МБУЗ «Аскизская ЦРБ») о взыскании недоначисленной заработной платы в размере 137174 руб.40 коп. за период с 01.01.2009г. по 01.04.2011г., обязанности установить должностной оклад не ниже минимального размера оплаты труда в размере 4330 руб., без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, мотивируя требования тем, что с 21.01.2004г. работает у ответчика санитаркой хирургического отделения с заработной платой в размере 4.330 руб., которая включает в себя должностной оклад, районный коэффициент, надбавку за стаж работы в Республике Хакасия, надбавки за стаж работы в здравоохранении, доплату за вредные условия труда, что за период с 01.01.2009г. по 01.04.2011г. работодатель производил начисление и выплату заработной платы не в полном объеме, поскольку размер вознаграждения за труд составил менее установленного законом минимального размера оплаты труда.

С аналогичными исковыми заявлениями 24.05.2011г. в суд обратились Б.О.С., Ч.Е.И., П.Е.И., Ф.Л.Г., С.Н.В., ссылаясь на те же обстоятельства.

Определением суда от 15.06.2011г. гражданские дела объединены в одно производство.

Определением суда от 12.09.2011г. производство по делу по иску Ч.Е.Н. прекращено в связи с ее смертью.

В ходе судебного разбирательства истцы Е.О.В., ее представитель Г. Т.Н., Б.О.С., П.Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В. и их представитель Ю.Е.Л. предмет иска изменили, просили признать незаконными действия ответчика по установлению размера должностного оклада менее размера МРОТ о включении в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, обязать ответчика произвести перерасчет недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с 01.01. 2009г. по день вынесения судебного решения.

В судебном заседании истцы Б.О.С., П.Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В., их представитель Г.Т.И., представитель истца Е.О.В. - Ю.Е.Л. исковые требования поддержали. Указали, что в нарушение ст.ст.315. 316. 317 ТК РФ в представленном ответчиком коллективном договоре не прописано начисление коэффициентов и отсутствует раздел «Доплаты».

Представителей ответчика В.О.К., П.Л.В., Б.М.Г. иск не признали, просили применить срок исковой давности в соответствии со ст.302 ТК РФ. Пояснили, что размер заработной платы истцов с учетом стимулирующих и компенсационных выплат соответствует минимальному размеру оплаты труда, кроме того, истцы получают доплату к заработной плате, приравненную к МРОТ. Утверждали, что МБУЗ «Аскизская ЦРБ» нарушений трудового законодательства не было, т.к. Республика Хакасия не приравнена к районам Крайнего Севера, и выплаты районных и северных коэффициентов отнесены к компенсационным выплатам.

Суд постановил вышеприведенное решение, которым иск Е.О.В., П. (Ч.)Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В. к МБУЗ МО Аскизский район «Аскизская ЦРБ» о признании незаконными действий по установлению размера должностного оклада менее размера МРОТ, по включению в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат незаконными, об обязанности произвести перерасчет заработной платы с учетом МРОТ удовлетворил частично.

Обязал МБУЗ «Аскизская ЦРБ» произвести Е.О.В., П.(Ч.)Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В. перерасчет недополученной заработной платы за период с февраля по октябрь 2011 года.

Отказал Б.О.С. в удовлетворении иска об обязанности МБУЗ «Аскизская ЦРБ» произвести перерасчет заработной платы с учетом повышения МРОТ за период с января 2009 года по октябрь 2010 года.

В удовлетворении остальных требований Е.О.В., Б.О.С., П.(Ч.)Е.И., Ф.Л.Е., С.Н.В. отказал.

Взыскал с МБУЗ «Аскизская ЦРБ» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 800 руб.

С решением суда не согласен представитель МБУЗ «Аскизская ЦРБ» В.О.Ю.

В кассационной жалобе она просит отменить решение суда и принять новое решение об отказе в удовлетворении иска в полном объеме, не передавая дело на новое рассмотрение. Полагает, что суд не исследовал представленные доказательства и не дал им надлежащую оценку. Ссылаясь на п.п.1, 3 раздела 2 Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений МО Аскизский район, утвержденного постановлением администрации Аскизского района от 04.06.2006г. № 321п, указывает, что тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений определяется администрацией Аскизского района. Утверждает, что ответчиком права истцов не нарушены, поскольку размер месячной заработной платы в период с февраля по октябрь 2011 года не был ниже установленного МРОТ, т.к. в период с февраля по май 2011 года Е.О.В., П.Е.И., С.Н.В. производилась доплата до установленного МРОТ в размере 4330 руб. в период с июня по октябрь 2011 года в размере 4611 руб.

В письменных возражениях относительно кассационной жалобы истец П.Е.И. просит решение суда оставить без изменения, кассационную жалобу без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменных возражение относительно нее, судебная коллегия приходит к следующему.

Часть 1 ст.129 ТК РФ определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада) базовой ставки заработной платы.

Согласно названной статье оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В соответствии с ч.3 ст.133 ТК РФ (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 20.04.2007 N 54-ФЗ) установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальною размера оплаты труда.

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 ТК РФ).

Статьей 146 ТК РФ предусмотрена оплата труда в повышенном размере, в т.ч. работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

В силу ст.148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Исходя из положений ст.313 ТК РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными, правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей.

Согласно ст.315 ТК РФ оплата труда в районах, Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Статьей 316 ТК РФ определен порядок установления размеров районных коэффициентов к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Постановлением Правительства РФ от 03.12.1992г. № 933 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Хакасия» на территории Республики Хакасия установлен районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3, за исключением предприятий, организаций и учреждений, где районный коэффициент установлен в больших размерах.

В разъяснении Минтруда РФ от 11.09.1995г. № 3, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 11.09.1995г. N 49 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу пустынных и безводных местностях) указано, что на территории Республики Хакасия, относящейся к южным районам Восточной Сибири, применяется 30 процентная надбавка к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока.

Пунктом 3 постановления Верховного Совета РФ от 19.02.1993г. № 4521-1 «О порядке введения в действие Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего

Севера и приравненных к ним местностям» установлено, что государственные гарантии и компенсации, предусмотренные указанным Законом, распространяются на районы Севера, в котором начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

Как видно из материалов дела, Е.О.В. работает в филиале МБУЗ «Аскизская ЦРБ» Вершино-Тейская больница санитаркой операционной с окладом 1745 руб., на который производится начисление районного коэффициента 30 % (379 руб.55 коп.), процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера 30% (379руб.55коп.), что подтверждается приказом о переводе № 8а от 23.01.2004г. в карточке-справке от 01.01.2010г. заработная плата составляла 4048 руб. 54 коп.

Районный коэффициент 30% и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера 30% начисляются истцам Б.О.С., П.Е.И., Ф.Л.Е. и С.Н.В.

Согласно приказу о переводе № 11/1 /лс от 29.11.2007г. в карточке-справке от 01.01.2010г. Б.О.С., которая работает в Вершино-Тейской больнице санитаркой хирургического отделения, установлен оклад 1745 руб., с 2009 года находится в отпуске по уходу ребенком до достижения им возраста полутора лет. Из приказа о переводе № 129/лс от 24.08.2007г., карточки-справки от 01.01.2010г. следует, что П.(Ч.), работающей с 30.03.2007г. санитаркой в администрации установлен оклад в размере 1745 руб., доплата составляет 981 руб. 21 коп.

Приказом № 28/лс от 01.01.2006г. Ф.Л.Е. принят на работу поваром с 02.03.2006г. с окладом в размере 1828 руб., заработная плата со всеми стимулирующими доплатами составила 3820 руб. 24 коп., доплата из средств бюджета составила 808 руб. 76 коп.

В соответствии с приказом № 111/к от 28.12.2009г. С.Н.В. принята на работу санитаркой терапевтического отдела с 11.01.2010г. с окладом в размере 1745 руб. 09 коп., заработная плата составляла 3629 руб. 60 коп., доплата из средств бюджета 1262 руб. 45 коп.

Статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ (ред. от 24.07.2009г.) «О минимальном размере оплаты труда» установлен минимальный размер оплаты труда с 01.06.2009г. в сумме 4330 руб. в месяц, в редакции Федерального закона от 01.06.2011г. № 106-ФЗ установлен минимальный размер оплаты труда с 01.06.2011г. в сумме 4611 рублей в месяц.

Обращаясь в суд с иском о признании незаконными действий ответчика по установлению размера оклада менее размера МРОТ и включению в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, обязанности произвести перерасчет недоначисленной и невыплаченной заработной платы, истцы ссылались на то, что их заработная плата с учетом компенсационных выплат и производимых доплат составляет минимальный размер оплаты труда, тогда как начисление районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия должно производиться на заработную плату после всех начисленных компенсационных и стимулирующих выплат.

Отказывая в удовлетворении иска в части признания незаконными действий ответчика по установлению размера оклада менее размера МРОТ и включению в заработную плату до размера МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, суд учел возражения представителей ответчика, указавших на пропуск срока, установленного ст.392 ТК РФ и отсутствие уважительных причин его пропуска. В данной части решение суда сторонами не обжалуется и его законность в силу ст.347 ГПК РФ судебной коллегией не проверяется.

Учитывая пропуск истцом Б.О.С. срока обращения в суд с требованием об обязанности произвести перерасчет заработной платы с применением повышения МРОТ за период с 01.01.2009г. по 17.10.2010г., суд отказал в удовлетворении ее иска в данной части.

В данной части решение суда сторонами так же не обжалуется и его законность в силу ст.347 ГПК РФ судебной коллегией не проверяется.

С учетом приведенных в решении норм закона и установленных обстоятельств, принимая механизм расчета заработной платы, суд пришел к правильному выводу, что начисляя истцам заработную плату, ответчиком нарушены нормы трудового законодательства, поскольку заработная плата должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда с последующим начислением на нее районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

Учитывая, что заработная плата за февраль 2011 года подлежала выплате истцам в марте 2011 года, суд счел правомерными требования истцов Е.О.В., П.(Ч.)Е.И., Ф.Л.Е. и С.Н.В. об обязанности ответчика произвести перерасчет заработной платы с применением повышения МРОТ за период с февраля по октябрь 2011 года, и удовлетворил иск в данной части.

С выводами суда судебная коллегия согласна, выводы в решении мотивированы, соответствуют собранным по делу доказательствам и требованиям закона, и оснований для признания их неправильными не установлено, поскольку, как указывалось выше, согласно ст.135 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Доводы кассатора о том, что права истцов не нарушены, поскольку размер месячной заработной платы в период с февраля по октябрь 2011 года не был ниже установленного МРОТ, в связи с тем, что в период с февраля по май 2011 года Е.О.В., П.Е.И., С.Н.В. производилась доплата до установленного МРОТ в размере 4330 руб., в период с июня по октябрь 2011 года в размере 4611 руб. являются необоснованными, т.к. аналогичны по своему содержанию позиции представителей ответчика, изложенными ими при разбирательстве дела, которые были предметом рассмотрения в суде первой инстанции и обоснованно отвергнуты по подробно изложенным в решении мотивам, не соглашаться с которыми судебная коллегия не находит оснований.

Таким образом, нарушения или неправильного применения норм материального и процессуального права, которые привели или могли привести

к неправильному разрешению спора, судом не допущено. Решение суда в обжалуемой части является законным и обоснованным.

Исходя из изложенного, руководствуясь ст.361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Аскизского районного суда от 13.10.2011г. по настоящему делу в обжалуемой части оставить без изменения, а кассационную жалобу - без удовлетворения.